Labour Canada
Travail Canada

Federal Mediation and Conciliation Service

Annual Report on proceedings under the Canada Labour Code, Part V
1987 - 1988

Canada

FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

ANNUAL REPORT ON PROCEEDINGS UNDER
THE CANADA LABOUR CODE, PART V
1987-1988

91-02771/

Published by authority of the Minister of Labour,
Government of Canada

Labour Canada
Catalogue
L130-1828/88B

Additional copies may be obtained from:

Publications Distribution Centre,
Labour Canada,
Ottawa, Ontario
K1A 0J2
(819) 994-0543

© Minister of Supply and Services Canada 1988

Cat. No. L2-34/1988

ISBN 0-662-

Printed in Canada

CONTENTS

The Federal Mediation and Conciliation Service 3

Review of Activities in Fiscal Year 1987-1988 7

Introduction 7

A. Mediation and Conciliation 9

1. Air Transportation 10

2. Banking 14

3. Broadcasting 14

4. Crown Corporations 17

5. Grain Handling 22

6. Longshoring 23

7. Mining 24

8. Railway Transportation 27

9. Shipping and Water Transportation 28

10. Trucking and Ground Transportation 31

11. Yukon and Northwest Territories 33

B. Arbitration Services 35

C. Emergency Legislation 41

1. Maintenance of Ports Operations Act, 1986 41

2. Maintenance of Railway Operations Act, 1987 42

3. Postal Services Continuation Act, 1987 43

4. Prince Rupert Grain Handling Operations Act 44

Figures

1. Federal Mediation and Conciliation Service Organizational Structure 2

2. Schematic Overview of Dispute Resolution Provisions in the Canada Labour Code, Part V 4

Tables

1. Mediation and Conciliation Appointments (Fiscal Year 1987-1988) 13

2. Comparison of Mediation and Conciliation Activity (Fiscal Years 1978-1979 to 1987-1988) 16

3. A Perspective on the Federal Mediation and Conciliation Service Caseload (Fiscal Years 1978-1979 to 1987-1988) 21

4. Person-Days Lost Due to Strikes/Lockouts in Federal Jurisdiction (Fiscal Year 1987-1988) 26

5. Applications for and Appointments of Arbitrators and Arbitration Board Chairpersons (Fiscal Years 1978-1979 to 1987-1988) 36

6. Arbitration Awards Filed with Arbitration Services Branch (Fiscal Years 1978-1979 to 1987-1988) 36

7. Number of Unjust Dismissal Complaints and Decisions ..... 38 (Fiscal Years 1978-1979 to 1987-1988)

8. Unjust Dismissal Adjudication Decisions - Breakdown by Type of Decision Filed (Fiscal Years 1978-1979 to 1987-1988) 39

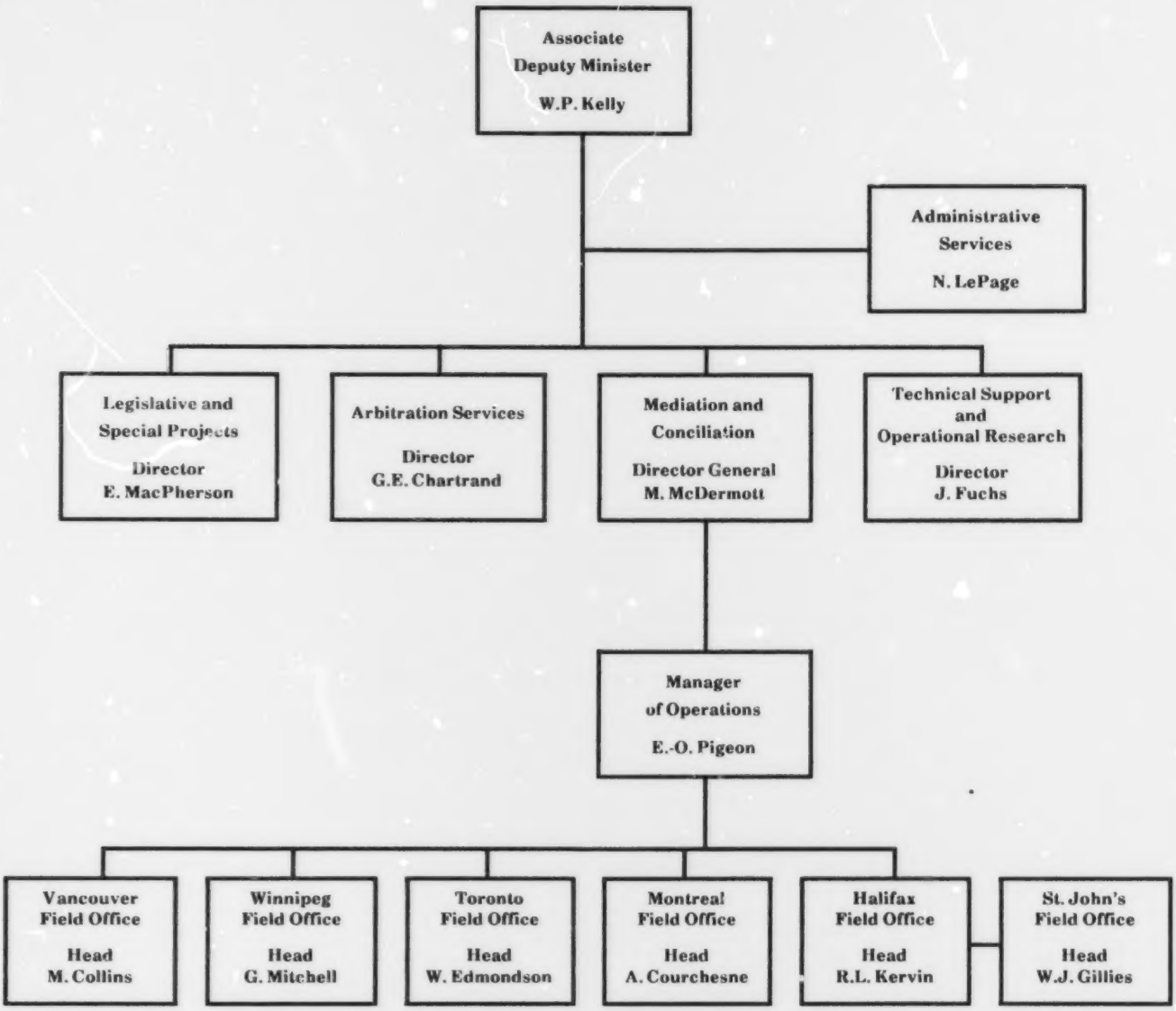
9. Unjust Dismissal Complaints - Breakdown by Industry (Fiscal Years 1978-1979 to 1987-1988) 40

ANNUAL REPORT ON PROCEEDINGS UNDER THE CANADA LABOUR CODE, PART V
1987-1988

Figure 1

Federal Mediation and Conciliation Service

Organizational Structure



THE FEDERAL MEDIATION AND CONCILIATION SERVICE

The Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS), a component of Labour Canada, seeks to protect the right of workers to organize and bargain collectively and to promote and encourage good industrial relations in the private sector under federal jurisdiction. To meet these objectives, FMCS provides labour and management with third-party assistance to resolve their collective bargaining disputes in accordance with the statutory provisions of Part V of the Canada Labour Code.

The Canada Labour Code, Part V, establishes the framework for industrial relations and regulates the conduct of collective bargaining in the federal private sector. This jurisdiction covers the operations of enterprises which fall within the definition of a "federal work, undertaking or business", and includes interprovincial and international rail, road and pipeline transportation, air transportation, shipping, longshoring, grain handling, banking, broadcasting and certain Crown corporations.

Responsibility for the administration of Part V of the Code is shared between FMCS and the Canada Labour Relations Board (CLRB). The CLRB is an autonomous agency with quasi-judicial powers to interpret and apply the provisions of the Code concerning, for example, determination of bargaining units, certification, decertification, unfair labour practices, technological change, and successor rights.

The dispute resolution provisions of the Code, administered by FMCS, include third-party conciliation and mediation assistance in the settlement of collective bargaining and other types of industrial relations disputes and the appointment of arbitrators to resolve rights disputes. FMCS also acts on behalf of the Minister of Labour to investigate disputes over first collective a "eements and complaints of bargaining-related unfair labour practices.

The Federal Mediation and Conciliation Service is headed by W.P. Kelly, the Associate Deputy Minister of Labour. The Service has four branches.

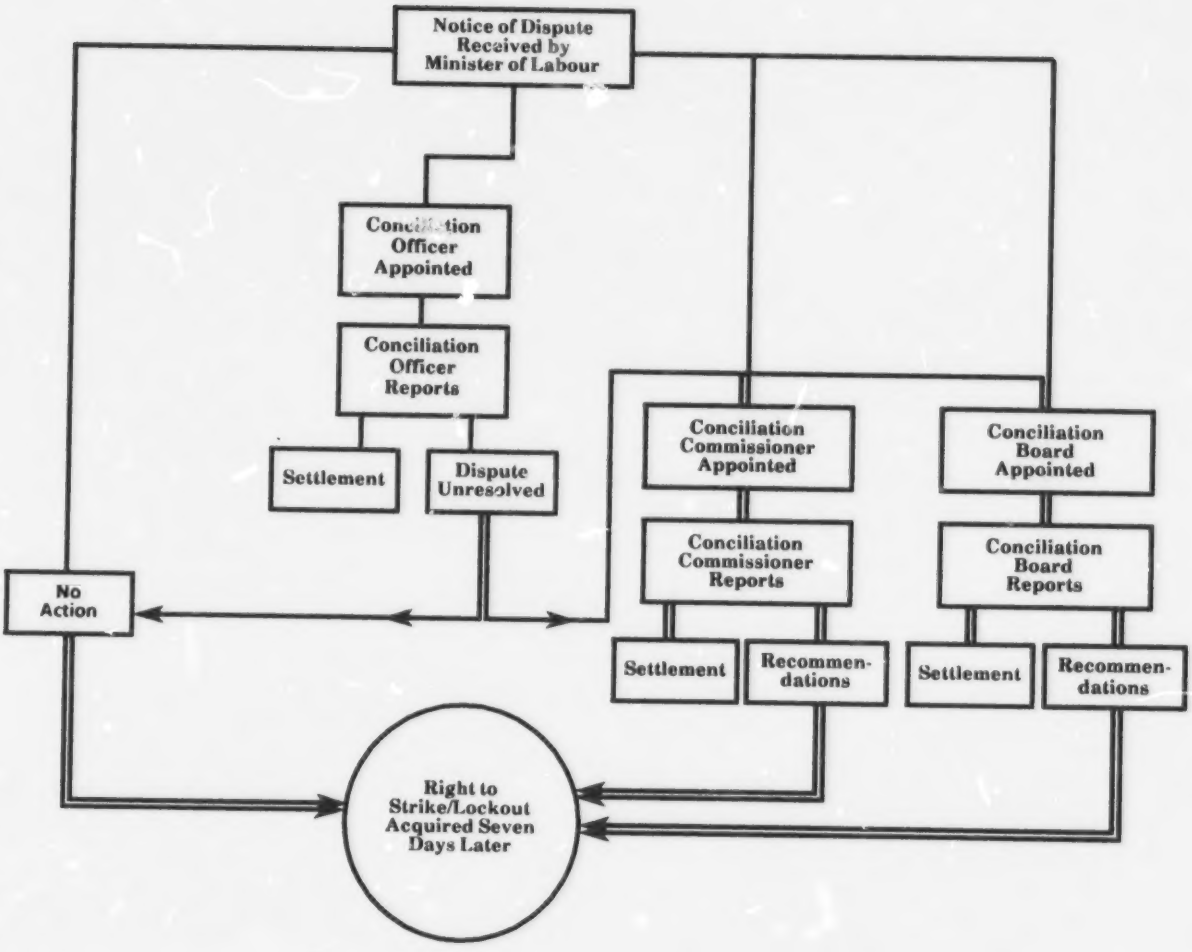
MEDIATION AND CONCILIATION

Mediation and Conciliation is responsible for the prevention and resolution of collective bargaining disputes.

The Canada Labour Code requires that the conciliation process be exhausted before the legal right to strike or lockout can be exercised. Mediation and Conciliation plays the key role in the provision of third-party assistance and the administration of the dispute settlement provisions of the Canada Labour Code.

Figure 2

Schematic Overview of Dispute Resolution Provisions in the Canada Labour Code, Part V



NOTES:

1. Minister may appoint a *mediator* at any time.
2. In the case of disputes over a first collective agreement, the Minister may direct the CLRB to inquire into the dispute and if the Board considers it advisable, to settle the terms and conditions of the first collective agreement.

Normally this process involves the appointment of a conciliation officer, but may also involve the additional efforts of a conciliation commissioner or conciliation board. Following the termination of conciliation and the acquisition of the right to strike or lockout, the Minister may appoint an FMCS officer as a mediator to further assist the parties in negotiations. Both conciliation and mediation rely on persuasion and a full exploration of alternatives to resolve collective bargaining disputes.

Mediation and conciliation officers are located at headquarters and in six field offices across the country in order to provide effective service to parties bargaining in federal jurisdiction. In addition to mediation and conciliation activity, officers maintain a "first contact" program which provides labour and management groups that are entering into a bargaining relationship for the first time with an overview of collective bargaining in federal jurisdiction and the services offered by FMCS. In order to assist the parties to resolve problems before they become issues at the bargaining table, officers also maintain contact with the parties during the term of collective agreements, providing preventive mediation assistance when necessary.

ARBITRATION SERVICES

Arbitration Services is responsible for the establishment, monitoring and reporting of quasi-judicial tribunals constituted to arbitrate grievance disputes pursuant to the Canada Labour Code, Part V, or to adjudicate complaints of unjust dismissal pursuant to Part III.

The branch administers the procedural framework for Ministerial appointments of arbitrators and arbitration board chairpersons governed by the provisions of Part V, the appointment of adjudicators to settle complaints lodged under the unjust dismissal provisions of Part III, and the appointment of arbitrators under the group termination of employment provisions of Part III of the Code.

Arbitration Services also conducts research and publishes information on the development of arbitral jurisprudence concerning the grievance arbitration and unjust dismissal provisions of the Code.

LEGISLATIVE AND SPECIAL PROJECTS

Legislative and Special Projects carries out a variety of activities intended to ensure the maintenance of an appropriate framework for collective bargaining in the federal jurisdiction.

The branch has responsibility for coordinating any legislative initiatives undertaken by FMCS, and for providing advice to other departmental programs on a wide variety of industrial relations topics. The branch analyzes labour board and court decisions and monitors client views and legislative developments in both the federal and other jurisdictions to assess their implications for labour relations. Legislative and Special Projects also provides advice to senior officials on the industrial relations implications of a wide variety of departmental and government initiatives.

TECHNICAL SUPPORT AND OPERATIONAL RESEARCH

The objective of Technical Support and Operational Research is to assist in the resolution and prevention of industrial disputes by providing operational research support.

The branch conducts research into current and emerging industrial relations problems and issues, and provides expert analysis to assist in the formulation of dispute resolution strategies. Research support to mediators and conciliators involves both continuing and ad hoc industrial relations and economic research activities. These range from responding to mediators' and conciliators' requests for current information on specific collective bargaining provisions and issues to developing industrial relations profiles on key bargaining situations.

REVIEW OF ACTIVITIES IN FISCAL YEAR 1987-1988

INTRODUCTION

Collective bargaining has traditionally focussed on "monetary" issues such as wages and benefits. In recent years however, there has been a shift in emphasis towards other "non-monetary" issues including job security, indexed pensions, and technological change.

Collective bargaining in any given year is influenced by a number of economic, social and political factors. The 1980s have been characterized by a number of observable trends which help explain the emergence of "non-wage" issues at the bargaining table.

Until 1982, the peak of the recessionary years, Canadians experienced high inflation and rising unemployment. Employers, under pressure to remain competitive, sought concessions from employees including wage freezes or roll-backs and two-tiered wage scales. In addition, attempting to increase operational flexibility, management demanded more freedom with respect to scheduling, hours of work, and the ability to contract out. As a result, unions have been forced to forego wage gains in favour of defending against concessions and maintaining the status quo.

Canada's labour force is aging. Since progressively fewer entrants to the job market are required to support increasing numbers of individuals drawing pensions, it is not surprising that pensions have become a union priority in recent years. In 1987 for example, pension indexation was a strike issue in a number of high-profile disputes.

These and other factors, including government initiatives towards privatization and deregulation, have contributed to an unstable and turbulent labour relations climate.

Cyclical in nature, the economy has been making a slow recovery since 1982. In 1987, Gross Domestic Product, at 1981 prices, expanded by 3.9 percent, representing the fifth full year of uninterrupted economic expansion. Such growth is in sharp contrast with the -3.2 percent level experienced in the recession year of 1982.

Continuing the downward trend in unemployment experienced since 1983, average unemployment in 1987 was 8.9 percent, down from 9.6 percent in 1986. This figure represents the lowest level since 1981.

Progress in reducing inflation stalled in 1987. The Consumer Price Index increased to 4.4 percent, compared with 4.1 percent and 4.0 percent in 1986 and 1985 respectively. For larger bargaining units, there was an increase in average annual wage rates in new settlements, up to 4.0 percent from a low of 3.4 percent recorded in 1986.

In the coming years, the changing economy will continue to influence wage and benefit settlements. Other factors such as demographics have longer term implications and can be expected to influence the collective bargaining environment in future years. As a result, a continuing requirement for expert third-party dispute resolution assistance is forecast, particularly in the high-profile federal private sector jurisdiction.

A. MEDIATION AND CONCILIATION

As expected, the uncertainty in the economic climate contributed to a difficult year for labour relations and to the high number of disputes requiring third-party dispute resolution assistance during 1987-1988.

Mediation and Conciliation handled a total of 359 cases during the fiscal year, including 103 cases carried over from 1986-1987. The branch maintained a strong record of success, with 90.6 percent of the disputes settled without work stoppage. As of March 31, 1988, 115 cases remained pending.

Legal work stoppages occurred in 34 disputes and accounted for a loss of 586 919 working days. While this figure seems high, it represents less than 0.4 percent of all available work time in federal jurisdiction. A significant percentage of days lost due to work stoppage resulted from strikes involving Canada Post and the railways.

Not unique in this fiscal year, the largest number of disputes requiring FMCS assistance was in the trucking and road transportation industries at 108. In addition, mediation and conciliation was provided in 49 disputes in the shipping industry and 35 disputes in the air transportation industry.

It is only rarely that a second stage of formal conciliation is provided in disputes, reflecting FMCS's continued commitment towards promoting a responsible and responsive bargaining framework and judicious regard for the public purse. Of the total 359 cases in which FMCS officers were appointed, 70 resulted in impasse at the conciliation officer stage. Of these, only six cases (9 percent) were accorded the further assistance of a conciliation commissioner.

During 1987-1988, the branch received 22 requests for Ministerial consent to complain to the Canada Labour Relations Board over alleged bargaining-related unfair labour practices. In three cases, an FMCS officer was appointed to investigate the request, pursuant to section 9(e) of the Canada Industrial Relations Regulations. Fifteen cases were finalized during the year. Ministerial consent was granted in 10 cases and denied in one; four requests were withdrawn by the applicants. As of March 31, 1988, seven requests were pending.

Eight preventive mediation assignments were reported during the year, half of which involved disputes in the railway industry. In 15 cases involving a CLRB certification of a new bargaining unit, an FMCS officer was appointed to make first contact.

For the coming fiscal year, the Mediation and Conciliation caseload is expected to remain high, involving a significant number of potentially disruptive disputes. Over 360 collective agreements will expire between April 1, 1988 and March 31, 1989. With an additional 200 agreements that expired in previous years in which parties are still in direct negotiations, the branch forecasts a heavy workload.

1. AIR TRANSPORTATION

Air transportation is a vital element in Canada's economic and transportation infrastructure. Labour relations and collective bargaining in the industry, including businesses which provide services incidental to air transport, fall within the jurisdiction of the Canada Labour Code, Part V.

As of February 1988, employment in air transportation and in companies providing incidental services amounted to approximately 56 000 workers. There are eleven major trade unions in the industry, which hold collective bargaining rights for an estimated 32 000 air transport workers.

In recent years, the industry has been subject to a number of pressures for change, such as those originating with the economic situation and regulatory reform. In fiscal year 1987-1988, pressures on air carriers to adapt to a more competitive environment continued. Air carriers have sought wage cost reductions and extended hours of work while the industry's trade unions have placed a high priority on job security issues. In the past fiscal year, wage settlements continued to be below the rate of inflation and job security concerns prevailed in response to such developments as the merger of Pacific Western Airlines Limited and Canadian Pacific Airlines Limited and the announced sale of shares in Air Canada.

During the fiscal year, a major structural change occurred in the industry when Pacific Western Airlines took over and merged with Canadian Pacific Airlines to form Canadian Airlines International Limited (CAIL), which also incorporates regional airlines formerly operating as Eastern Provincial Airways and Nordair. The merger is the latest step in a series of takeovers in the industry in recent years and creates a second national carrier in competition with Air Canada. The merger and rationalization of operations by CAIL gave rise to concerns among unions representing airline employees over job losses. The integration of bargaining units and trade union representation were, and continue to be, significant issues in the aftermath of the merger.

It should be noted in connection with the structure of the industry that Wardair has added scheduled services to its charter operations, a change that gives it a significant role in the domestic market for scheduled services.

During the fiscal year, a number of high-profile disputes in the air transportation industry required FMCS assistance.

Two disputes involving Wardair Canada Inc. were resolved with FMCS assistance. One involved 330 baggage handlers and mechanics represented by the International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local Lodge 2413 (IAM) and Wardair, who had been unable to resolve their differences with the aid of a conciliation officer. On August 26, 1987, a mediator was appointed to further assist the parties. A tentative settlement was reached but it was rejected by a substantial majority of bargaining unit members, and on September 4, the union commenced legal strike action. The company presented a revised offer on September 10, and this later offer was accepted by the bargaining unit. Employees returned to work on September 16 under the terms of the new agreement, which is effective until December 31, 1990.

In the weeks following, a conciliation officer was able to assist Wardair to

reach a tentative agreement with the Canadian Union of Public Employees (Airline Division), representing some 560 flight attendants on October 9, 1987. One of the main issues in dispute involved the union's desire to eliminate Wardair's two-tiered wage scale, which provided that employees hired after April 30, 1983, were placed on a lower rate of pay and unable to advance to the same rate as that of more senior employees. Over 80 percent of the flight attendants voted to accept the agreement reached with conciliation assistance. Although the two-tier wage scale remained in the agreement, the parties negotiated a substantial increase in the top rate payable to those on the lower wage scale. The new collective agreement expires July 15, 1990.

Air Canada negotiated a number of agreements during the year, some of which involved mediation and conciliation assistance from FMCS. On October 1, 1987, a conciliation officer was successful in assisting Air Canada to reach agreement with the Canadian Air Line Pilots Association (CALPA). The agreement, later ratified by the 1700 pilots in the bargaining unit, is effective until June 1, 1989.

A second dispute, which gained national attention, involved Air Canada and the IAM, District Lodge 148, representing 8 300 maintenance and ground service personnel. A conciliation officer was appointed to the dispute but reported that the parties were unable to reach a settlement despite his assistance. On September 2, 1987, Martin Teplitsky, a labour lawyer experienced in the field of mediation and conciliation, was appointed to the dispute as conciliation commissioner. Teplitsky was successful in assisting the parties to reach a tentative settlement, but it was rejected by the ground workers. When further conciliation meetings failed to result in a settlement, Commissioner Teplitsky filed his report with the Minister. The report, released to the parties on October 27, was highly critical of the union's position with respect to wages and pension indexation. Commissioner Teplitsky commented that market share losses incurred during a strike could prove permanent in view of the duopolistic and largely unregulated nature of the industry. On November 26, the IAM commenced rotating strike action at the Toronto and Mirabel airports. Although Air Canada endeavoured to maintain operations with management and supervisory personnel, on November 27, when the rotating strikes spread to Montreal, Ottawa, and Vancouver, the airline announced that it was closing domestic and international operations.

On December 9, 1987, at the request of the Minister of Labour, the parties resumed direct negotiations but soon reached an impasse. In anticipation of the impact and inconvenience of a continued work stoppage through the Christmas season, the Minister once again contacted the parties, informing them that the breakdown in negotiations was unacceptable to the public. Air Canada and the IAM were summoned to Ottawa to meet with the Associate Deputy Minister of Labour, Bill Kelly, and urged to fully utilize his assistance and discharge their public responsibilities. Mediation began on December 13 and continued virtually around the clock until December 15 when the parties finally reached a tentative settlement with Kelly's assistance. The ground workers began to return to work on December 16, enabling Air Canada to operate a full schedule over the Christmas season. The new collective agreement is effective until June 28, 1990.

Three disputes involving Quebecair compelled the intervention of FMCS officers during the 1987-1988 fiscal year. In 1986, Quebecair was purchased from the Quebec government by a consortium led by the controlling shareholders of Nordair-Metro. Following the sale, the airline was restructured, strengthening regional operations by using smaller aircraft and flight crews and dropping charter and international flights. To increase competitiveness, the airline made significant reductions in staff and sought concessions in the areas of wages, hours of work, and scheduling. Not surprising in light of these events, collective bargaining between Quebecair and its unions was difficult. Further complicating the situation, negotiations took place against a backdrop of CLRB and court proceedings involving Quebecair, Nordair, and a number of smaller companies purchased by the former two airlines and the unions which bargain with the companies. Proceedings to determine, for example, which airline was the employer, appropriate bargaining units, and which unions should be the bargaining agents continued throughout the negotiations.

On June 26, 1987, mediation efforts proved effective in a dispute between Quebecair and CALPA. The agreement, ratified on June 30 by the 120 pilots working out of the Montreal International Airport at Dorval, is effective until May 31, 1989.

The same airline engaged in difficult negotiations with Local 1981 of the IAM, representing two units of 70 flight attendants and 250 maintenance and traffic employees. Despite the assistance of a conciliation officer, the parties were unable to reach a settlement in either dispute. On July 10, the maintenance employees commenced legal strike action. On August 6, alleging that the planes were no longer safe because of the ongoing strike by ground workers, the flight attendants also walked out. On January 10, 1988, following six months of intensive mediation, Quebecair and the IAM finally concluded an agreement for the flight attendants. On January 13, also with the assistance of a mediator, the parties finalized a back-to-work protocol for the ground workers. The new agreements are effective until September 30, 1990.

Despite extensive conciliation and mediation assistance, a dispute between Air Ontario Inc. and CALPA remained unresolved at fiscal year end. Air Ontario Inc. is a newly formed corporation created by the merger of Austin Airways and Air Ontario Ltd. Air Ontario, a feeder airline to Air Canada, which is its major shareholder, serves areas such as Sarnia, London, Sudbury, Toronto, Ottawa, Montreal, and Sault Ste. Marie. A conciliation officer was appointed to the dispute on December 17, 1987, but despite his efforts, the parties were unable to resolve their differences. In an attempt to avert a strike, the parties were also afforded the assistance of a mediator but, despite intensive mediation efforts, the 200 pilots in the bargaining unit commenced legal strike action on March 12, 1988. As of fiscal year end, the strike remained unsettled, although pilots continued to fly cargo flights and provide air ambulance services to remote Northern communities.

Table 1

Mediation and Conciliation Appointments (Fiscal Year 1987-1988)

A.	Disputes brought forward from fiscal year 1986-1987	
	(a) at conciliation officer stage	83
	(b) at conciliation commissioner or board stage	6
	(c) at post-conciliation stage	12
	(d) at mediation stage	2
B.	Disputes originating in fiscal year 1987-1988	
	(a) conciliation officer appointments	256
	(b) conciliation commissioner and conciliation board appointments	6
	(c) mediation appointments	28
C.	Settlements without work stoppage in fiscal year 1987-1988	241
D.	Disputes pending at fiscal year end	
	(a) at conciliation officer stage	99
	(b) at conciliation commissioner or board stage	1
	(c) at post-conciliation stage	8
	(d) at mediation stage	7

2. *BANKING*

The banking industry in Canada is subject to the Canada Labour Code for industrial relations purposes. Organization in this industry has been characterized by small bargaining units located at individual bank branches. This pattern of organization resulted from a 1977 Canada Labour Relations Board ruling which established that the individual bank branch constitutes, in most cases, the appropriate unit for collective bargaining. Some geographical certifications have been issued, but these are limited in scope.

The CLRB has issued more that 150 certification orders since its 1977 decision, but approximately 90 of the bargaining units so established have since been decertified. The rate of organization, high at first, has now dropped to the point that decertifications offset certifications. The total number of organized units in the industry remains around 60.

The main unions involved in organizing the banking industry are the Union of Bank Employees (UBE), the United Food and Commercial Workers, the United Steelworkers of America, and the Office and Professional Employees International Union.

The pattern of single branch organization was established after the certification of the Montreal City and District Savings Bank, where 950 employees in 112 different bank branches are all covered by one certification order and one collective agreement. The union involved, le Syndicat des employés de la Banque d'épargne de la cité et du district de Montréal, developed from a voluntary staff association and has been the certified bargaining agent since 1967.

On February 25, 1988, following a three-month strike, two FMCS mediators were successful in assisting the Canadian Imperial Bank of Commerce in Antigonish, Nova Scotia and Local 2107 of the Union of Bank Employees (UBE) to settle a longstanding dispute. On November 23, 1987, following the conclusion of conciliation proceedings, the union commenced legal strike action. The dispute gained both local and national media attention when the shop steward of the local travelled to Toronto to attend the Bank's annual meeting and confronted the Chairman, demanding to know why contract talks were not progressing. In addition, since all 13 employees in the bargaining unit are women, the dispute highlighted the issue of pay equity and the strikers received substantial support from local residents. Two FMCS mediators reconvened meetings, and a memorandum of settlement was signed on February 25. The new agreement, providing for wage rates which are competitive with those paid to employees of other bank branches in the area and with the CIBC in Halifax, is effective until February 28, 1989.

3. *BROADCASTING*

The broadcasting industry in Canada has three components: radio broadcasting, television broadcasting, and cable systems. With the exception of the Canadian Broadcasting Corporation (CBC), distinctive from the other firms in this industry due to its size and status as a Crown corporation, the broadcasting industry is characterized by small, independent bargaining units organized on a station-by-station basis. This diversity has led to a low level of organization for the private sector segment of the industry.

The majority of organized employees in this industry are represented by one of the following unions: the Canadian Union of Public Employees (CUPE), the National Association of Broadcast Employees and Technicians (NABET), or the Communications and Electrical Workers of Canada (CWC). Employees in the broadcasting industry are governed by the Canada Labour Code for the purposes of industrial relations.

There are over 160 certified bargaining units at Canadian radio and television stations, 85 of which are located in the Province of Quebec. Cable television systems have some 50 organized bargaining units, 17 located in Quebec. Slightly more than 50 percent of all unionization in this industry has occurred in Quebec.

Among the 42 disputes in the broadcasting industry requiring mediation and conciliation assistance during 1987-1988, two were carried over from the previous fiscal year.

In May 1987, a lengthy and complex dispute between the Canadian Broadcasting Corporation, English Services Division, and the Canadian Wire Services Guild, Local 213 (the Guild), representing a unit of 500 journalists was resolved. The parties were negotiating the renewal of a collective agreement which had expired on November 27, 1985. The thrust of the employer's proposals in this dispute was similar to that in other negotiations involving the CBC, namely a demand for greater operational flexibility. Difficulties also existed between the parties regarding employee categories. The CBC wanted to continue to deal with some 60 employees (formerly members of a talent-oriented union until the CLRB placed them under the jurisdiction of the Guild in 1982) on an individual contract basis. The Guild sought to have them placed in the bargaining unit based on seniority. Despite conciliation assistance, the parties were unable to reach an agreement and on November 26, 1986, the Minister informed the parties that formal conciliation procedures would be terminated.

On May 19, 1987, in response to union allegations of bad faith bargaining by the CBC, the CLRB determined that the Corporation's demands with respect to employee categories reflected industry practice and were not contrary to the Code. Finally, on May 29, 1987, the parties reached an agreement in post-conciliation direct bargaining. The new agreement is effective until November 22, 1988.

A similarly longstanding dispute involved the CBC, French Services Division, and the Syndicat des journalistes de Radio-Canada, representing 340 journalists, news reporters, and public affairs personnel. On January 28, 1986, a notice of dispute was filed with the Minister indicating that the parties had reached an impasse in direct negotiations with the majority of articles in the collective agreement unresolved. A conciliation officer was appointed to the dispute on February 10, 1986, but despite 14 months of meetings, the parties were unable to reach a settlement. As in the CBC/Guild dispute, a key concern involved the CBC's desire to continue the terms and conditions of employment for approximately 100 public affairs employees on a program-to-program basis. The parties resumed direct negotiations in June 1987, and on September 18, following two short work stoppages, the parties reached a tentative agreement. The agreement was subsequently ratified by bargaining unit members and is effective until November 30, 1989.

Table 2

Comparison of Mediation and Conciliation Activity (Fiscal Years 1978-1979 to 1987-1988)

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Brought Forward From Previous Fiscal Year	88	111	64	91	76	77	58	91	122	103
New Assignments	333	254	272	244	254	220	225	315	204	256
Total Caseload	421	365	336	335	330	297	283	406	326	359
Pending at Fiscal Year End	111	64	91	76	77	58	91	122	103	115
Strikes/Lockouts	21	39	25	30	22	23	9	23	28	34
Disputes Settled Without Work Stoppage	289	262	220	229	231	216	183	261	195	241
Settlement Rate	93%	87%	90%	88%	91%	90%	95%	92%	87%	91%

4. CROWN CORPORATIONS

There are over 50 federal Crown corporations in Canada and over 100 other enterprises in which the Canadian government has a whole or partial interest. Some Crown corporations, such as Air Canada and the Canadian Broadcasting Corporation, offer goods and services directly to the public on a commercial or quasi-commercial basis. Others, such as the Canadian Wheat Board, are responsible for marketing Canadian goods internationally.

Labour relations jurisdiction applicable to Crown corporations is a complex matter because some are governed by Part V of the Canada Labour Code while others fall under the jurisdiction of the Public Service Staff Relations Act.

In May 1985, the Government announced its intention to review its entire holdings of Crown corporations, with a goal of divesting itself of any which no longer serve a public policy purpose. Among the privatization efforts announced during the 1987-1988 fiscal year were: Eldorado Nuclear Limited, the Radiochemical Company and the Medical Products Division of Atomic Energy of Canada Limited, the Northern Canada Power Commission, and the partial privatization of Air Canada.

Of the many high-profile disputes during the fiscal year involving Crown corporations, four involved Canada Post.

Canada Post, a Crown corporation established by an Act of Parliament, began operations on October 16, 1981, as the successor to the Post Office Department. In addition to fulfilling its main objective of maintaining basic customary postal service through the collection, transmission, and delivery of messages, information, funds, and goods both within and outside Canada, the Act requires Canada Post to conduct its operations on a self-sustaining financial basis.

The Canadian postal system is responsible for the operation of more than 8 000 post offices and postal stations. It currently employs more than 60 000 workers in 26 bargaining units represented by eight bargaining agents.

As a result of the recommendations of the government-appointed Review Committee on the Mandate and Productivity of Canada Post Corporation, made public in 1985, the Corporation was placed under significant pressure to improve its performance. Under the terms of a five-year plan, the Corporation is required to move towards financial self- sufficiency. This has caused it to seek significant savings in its operating costs, including labour costs related to collective agreements with its bargaining units.

During the fiscal year under review, a number of Canada Labour Relations Board (CLRB) decisions and court judgments were handed down that had significant impact on the labour relations picture at Canada Post Corporation.

The Corporation's franchising initiatives brought about an application by the Canadian Union of Postal Workers (CUPW) to the CLRB alleging that the franchise agreement entered into between CPC and Sheldon Manly Drugs Limited in Willowdale constituted a sale of business within the meaning of the Canada Labour Code. The September 1, 1987, decision of the CLRB found that the Board did have constitutional jurisdiction over the labour relations of the postal services offered at Sheldon Manly Drugs. Further, the Board determined that the awarding of the postal

franchise to the firm constituted a sale of business as defined in Section 144 of the Canada Labour Code and, therefore, the terms and conditions of the existing collective agreement between CPC and CUPW would apply.

Canada Post Corporation appealed the CLRB decision to the Federal Court of Appeal and, in a judgment rendered on January 28, 1988, the Court dismissed the application, upholding the decision of the CLRB with respect to the finding of a sale of business.

In response to applications filed by both Canada Post Corporation and CUPW seeking a global review of the bargaining unit structure at Canada Post, the CLRB handed down a decision on February 10, 1988, which determined that four specific bargaining units would be appropriate at Canada Post Corporation. The first unit will consist of those persons currently represented by the Canadian Postmasters and Assistants Association. The second unit will be an operational bargaining unit consisting of those persons currently represented by the Letter Carriers' Union of Canada (LCUC), CUPW, and the General Labour and Trades groups currently represented by the Public Service Alliance of Canada (PSAC). An all-encompassing white-collar administrative bargaining unit containing the administrative, technical, and professional groups (other than nurses) currently represented by PSAC and the Professional Institute of the Public Service (PIPS) would make up the third unit. The last unit would be a supervisory bargaining unit cutting across all bargaining unit lines and consisting of persons whose role enables them to affect the direction of the Corporation's policies and programs. The precise delineation of the four bargaining units is to be determined by the CLRB in the second phase of the hearings.

It was against this background of corporate reorganization and labour relations board activity that Canada Post continued negotiations with the unions representing a majority of its employees.

A dispute carried over from the previous fiscal year involved Canada Post and LCUC, representing 20 270 letter carriers. Despite the efforts of a conciliation officer and Conciliation Commissioner Ken Swan, the parties were unable to reach agreement on a number of issues. On June 16, 1987, the union commenced rotating work stoppages at selected locations. The Corporation attempted to continue operations using supervisory and management personnel and replacement workers. This latter action met considerable negative reaction from the union and contributed to an already volatile picket line. On June 28, following a joint request by the parties, Bill Kelly, Associate Deputy Minister of Labour, was appointed to the dispute as mediator. A marathon mediation effort commenced early on June 29 and continued for the next seven days. On July 4, amid calls for back-to-work legislation, Kelly was finally able to assist the parties to reach agreement on all contractual issues, demonstrating the value of mediation in a seemingly unresolvable situation. The agreement was ratified by a majority of the letter carriers and is effective until July 31, 1989.

On October 28, 1987, during a meeting with a conciliation officer, an agreement was reached between Canada Post and the PIPS. The agreement, ratified by the 270 computer systems analysts in the bargaining unit, is effective until May 1, 1988.

A third dispute involving Canada Post and PSAC was carried over from the previous fiscal year and remained

outstanding as of March 31, 1988. The parties are endeavouring to renegotiate four collective agreements covering some 5 200 office, administrative, and operational personnel in 20 bargaining units. A conciliation officer was named to the dispute on March 10, 1987, and at fiscal year end, over one year later, the officer was still meeting with the parties. Conciliation proceedings in this dispute were hampered by a number of events. On March 23, 1987, when one of the member unions, the Union of Postal Communications Employees expressed a desire to leave PSAC to join CUPW, a trusteeship was imposed on the union. On September 23, 1987, the CLRB certified CUPW as the bargaining agent for one of the 20 bargaining units covered by the collective agreements, that representing 192 non-supervisory employees. Negotiations for the other units continued, and in late March the union took a strike vote which revealed that 85 percent of the membership supported strike action. In view of this development, the conciliation officer determined that his further involvement would be unproductive and prepared to report to the Minister.

Extensive conciliation and mediation assistance was provided in a fourth dispute involving Canada Post and CUPW, representing 24 000 mail handlers and postal clerks. This dispute is reported in detail in Section C - Emergency Legislation: The Postal Services Continuation Act, 1987.

Atomic Energy of Canada Limited (AECL) was incorporated in 1952 to develop the utilization of atomic energy for peaceful purposes. The Corporation was recently restructured into four divisions: the Research Company, CANDU Operations, the Radio Chemical Company, and the Medical Products Division.

Approximately 4 900 people are employed on a full-time basis by AECL, primarily in the provinces of Ontario and Manitoba. Of these, 2 500 employees are unionized, represented by one of eleven bargaining agents. Among the major unions representing these employees are the Energy and Chemical Workers Union, the Society of Professional Engineers and Associates, the Atomic Energy Allied Council, PSAC, the Chalk River Technicians and Technologists, and the Office and Professional Employees International Union.

On June 27, 1987, an agreement was reached between AECL and PSAC, representing 110 laboratory, technical, and technical support employees. The bargaining unit covers employees of both the Radio Chemical Company, concerned with processing and shipping radioactive material for the purpose of medical testing and treatment and the Medical Products Division, concerned with the development and manufacture of medical equipment. A conciliation officer was appointed to the dispute on April 6, 1987, and was able to assist the parties in making some progress. Unfortunately, no agreement was reached on the key issues, including wages and certain benefits. Negotiations were influenced by the possibility of federal government initiatives to privatize the Radio Chemical division of the company. Following receipt of the Minister's decision to terminate formal conciliation proceedings, the parties resumed direct negotiations and on June 27, reached a tentative settlement. The agreement, ratified by bargaining unit members, is effective until March 31, 1989.

The St. Lawrence Seaway Authority was established in 1954 to construct, operate, and maintain the waterway known as the St. Lawrence Seaway.

The Seaway, which opened officially in 1959, extends from Montreal to Lake Erie, connecting the Great Lakes with the St. Lawrence River to form a water route to the Gulf of St. Lawrence and the Atlantic Ocean.

Grain and iron ore are the principal commodities carried through the system, and the two-way aspect of their movement, grain downbound, iron ore upbound, is of considerable importance not only to the economy of the Great Lakes Region but to the entire North American continent. Other commodities transported throughout the waterway include "bulk" shipments of salt, stone, clay, and petroleum products and "general cargo" including manufactured iron and steel products. For the 1987 navigational season, cargo movements totalled 40 million tonnes in the eastern section of Montreal-Lake Ontario and 42.7 million tonnes in the Welland Canal or western section of the Seaway. These tonnages are greater than those recorded in 1986 and significantly higher than those registered in 1985 when the Seaway experienced an unexpected 20 percent decline in traffic.

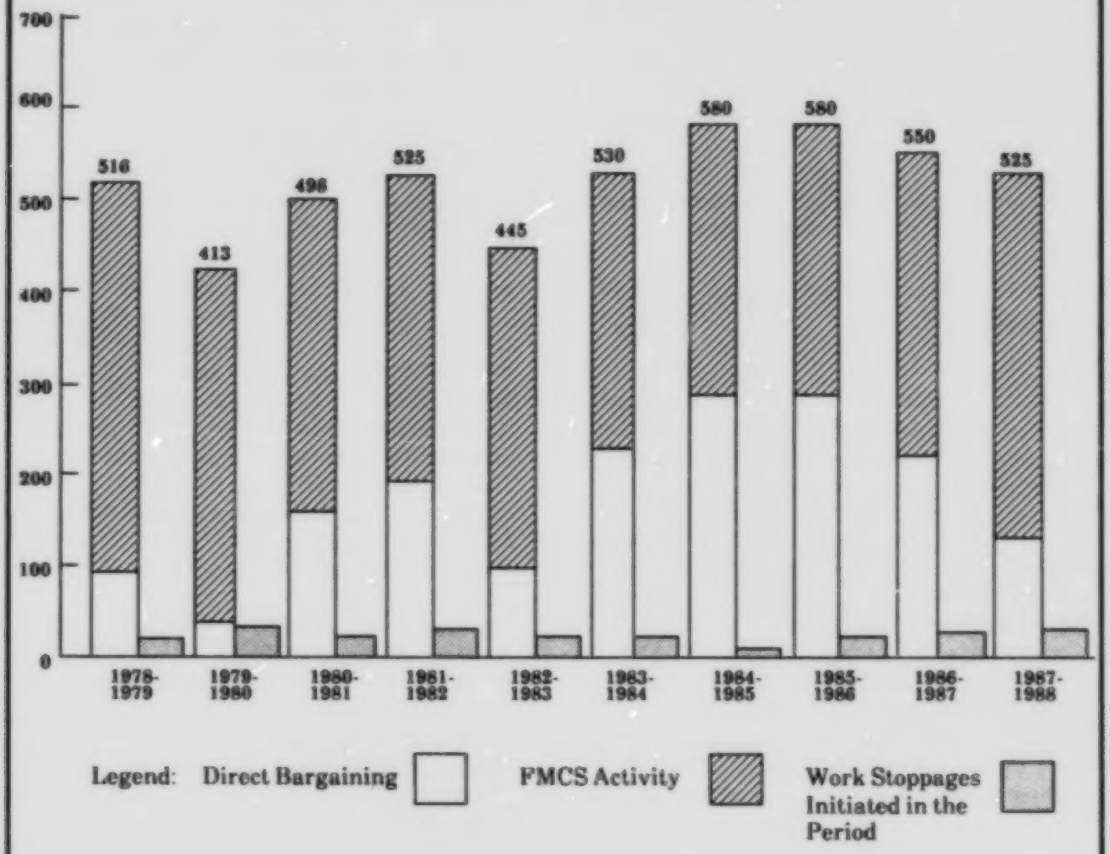
The Seaway Authority employs approximately one thousand persons, the majority of whom are members of one of four certified bargaining units.

During 1987-1988, the St. Lawrence Seaway Authority was involved in three disputes with the Canadian Brotherhood of Railway Transport and General Workers to renew collective agreements which expired on December 31, 1986. On November 4, 1987, two conciliation officers were able to assist the parties in reaching a tentative settlement with respect to a unit of 90 supervisors. The new agreement is effective until December 31, 1989.

The two other Seaway disputes involved a unit of 850 operational and maintenance employees and a unit of 80 office employees and made extensive demands on FMCS resources. Two conciliation officers, appointed to the disputes in February 1987, were initially successful in assisting the parties reach a tentative settlement, but on October 29, it was narrowly rejected by the union membership. Recognizing the critical importance of the Seaway to the national economy and Canada's international reputation, Bill Kelly, Associate Deputy Minister of Labour, immediately called the parties to Ottawa. Meetings were reconvened on October 30 and, on the same day, the parties reached a revised memorandum of agreement. The agreement, subsequently ratified by the bargaining unit members, is effective until December 31, 1989.

Table 3

A Perspective on the Federal Mediation and Conciliation Service Caseload (Fiscal Years 1978-1979 to 1987-1988)



Note: Direct bargaining together with FMCS activity represents the "FMCS Total Potential Caseload".

5. GRAIN HANDLING

Canada is one of the world's largest grain-producing and exporting countries. It ranks sixth in volume of wheat production and fifth in volume of coarse grain production. For the crop year ending July 31, 1987, total exports of Canadian grain increased 28 percent over the previous year and accounted for 24 percent of world trade among grain-trading countries. These statistics rank Canada second only to the United States at 33 percent.

Export grain flows to world markets through terminal elevators at which grain is cleaned, graded, and certified for export. Terminal elevators are located at the Ports of Vancouver and Prince Rupert, B.C.; at Thunder Bay, Ontario; and at the Port of Churchill, Manitoba. At Thunder Bay, grain flows directly to world markets by ocean-going vessels and to transfer elevators along the St. Lawrence Seaway and the Atlantic Coast, where grain is stored for later shipment.

West Coast ports set a new export record for the 1986-87 crop year at 16 million tonnes, due in part to Prince Rupert terminal exporting a record 4.2 million tonnes.

Collective bargaining in the grain handling industries lies predominantly under the jurisdiction of the Canada Labour Code, Part V, although certain grain-processing functions, such as inspection, weighing and sampling, are performed by workers employed directly by the federal government. These employees bargain under the provisions of the Public Service Staff Relations Act.

On the West Coast, grain elevator facilities in Vancouver are operated by the B.C. Terminal Elevator Operators' Association (BCTEOA), an association of five grain elevator companies. Members of the Association employ some 700 grain handlers who are represented by the Grain Workers' Union, Local 333 (GWU). At Prince Rupert, the high throughput grain terminal facilities are operated by Prince Rupert Grain Ltd., a consortium of six grain elevator companies, which also bargains with the GWU.

In Eastern Canada, the terminal elevators at Thunder Bay, Ontario, are operated by six grain elevator companies which form the Lakehead Terminal Elevators' Association and employ 1 500 grain handlers represented by the Brotherhood of Railway, Airline, and Steamship Clerks, Freight Handlers, Express and Station Employees, Lodge 650. Grain elevator facilities at the Port of Churchill, Manitoba, are operated by Canada Ports Corporation, which is party to a collective agreement covering grain handlers represented by the Public Service Alliance of Canada.

At ports along the St. Lawrence Seaway and on the Atlantic Coast, grain elevator workers are represented by a number of trade unions including the Confederation of National TradeUnions, the International Longshoremen's Association, and the PSAC. Employers at these transfer elevators include the Montreal Port Corporation, Sorel Elevators Ltd., Bunge of Canada, Silos Port-Cartier, and the Halifax Port Corporation.

There are also collective agreements coming under the Canada Labour Code that cover elevator employees such as elevator managers and assistants, represented by the Grain Services Union, who operate the inland country elevators owned by Manitoba Pool Elevators and the Saskatchewan Wheat Pool.

On November 10, 1987, in post-conciliation negotiations, a settlement was reached between la Compagnie

des céréales Cargill Ltée and le Syndicat national des employés de la Compagnie des céréales Cargill Ltée. The collective agreement, covering 60 grain elevator employees working in the Port of Baie Comeau, expired on January 31, 1986. A conciliation officer was appointed to assist the parties on February 26, 1987, but despite his assistance, a settlement was not reached. On September 17, the company legally locked out its employees and redirected grain vessels to other ports. An officer from FMCS met with the parties a number of times in October and, on November 10, while meeting with the officer, the parties reached a tentative settlement. Although the settlement was accepted by a narrow majority of the union membership, the union's constitution requires a majority of 60 percent to ratify a contract. On November 13, the parties reconvened in direct negotiations and reached a revised settlement. The agreement was subsequently ratified by the membership who began to return to work on November 16. The new agreement expires January 31, 1991.

A longstanding dispute between Prince Rupert Grain Ltd. and the Grain Workers Union, Local 333, came to a head during 1987-1988 and ultimately required the intervention of Parliament for its resolution. This dispute is reported in greater detail in Section C - Emergency Legislation: The Prince Rupert Grain Handling Operations Act.

6. LONGSHORING

The longshoring industry in Canada operates in four main geographical areas: the West Coast, the Great Lakes, the St. Lawrence Seaway and the Maritimes. Stevedoring companies and other firms involved in the provision of longshoring services within Canada are, for the most part, organized into employer associations for collective bargaining purposes.

Employer associations represent owners, operators, and agents of deep-sea vessels; independent stevedoring contractors carrying out the business of loading and discharging ships; container terminal operators; and individuals, corporations, and partnerships employing labour other than those included under the first three classifications. In addition to collective bargaining responsibilities, the employer associations are involved in legislative lobbying and the promotion of international trade.

The Maritime Employers Association (MEA) is the major employer of longshoring personnel in Eastern Canada. The Association has 18 collective agreements in nine ports, covering such classifications as longshoremen, checkers, gearmen, watchmen, and shipliners. Some of the larger units are those representing longshoremen in the ports of Montreal, Halifax, and Saint John. The majority of employees of the MEA are represented by the International Longshoremen's Association (ILA), representing approximately 2 300 workers.

The British Columbia Maritime Employers Association (BCMEA), with categories of membership similar to those of the MEA, is responsible for representing member companies on the West Coast. The International Longshoremen's and Warehousemen's Union (ILWU) represents the majority of workers employed by the BCMEA, with approximately 2 850 regular longshoremen and 1 500 casual longshoremen in 11 West Coast ports.

On April 2, 1987, a dispute carried over from the previous year involving the Waterfront Foremen Employers Association and the ILWU, Local 514, was settled by the parties following

almost one year of conciliation meetings. The new agreement, which covers 450 ship and dock foremen is effective until December 31, 1988.

A longstanding and complex dispute involving the Maritime Employers Association in the Port of Montreal and the ILA, Local 375, remained pending at year end. Despite the aid of a conciliation officer, the parties were unable to an reach agreement, and on May 14, 1987, conciliation efforts were intensified with the appointment of Commissioner Marc Gravel.

Complicating an already difficult round of negotiations, on September 2, 1987, the Canada Labour Relations Board (CLRB) altered the bargaining unit by certifying Local 375 as the bargaining agent for longshoremen responsible for the loading and unloading of ocean going and coastal vessels in the Port of Montreal. The latter group had previously been represented by the ILA, Local 1845. The Board found that there was no longer any valid rationale to maintain separate bargaining units since distinctions between longshoring requirements for ocean-going and coastal vessels no longer exist.

The parties agreed that negotiations under the auspices of Commissioner Gravel would be pursued and expanded to cover all employees henceforth represented by Local 375, an addition of some 110 longshoremen. Despite the renewed efforts of the Commissioner, the parties were unable to reach a settlement. In his report, released to the parties on December 2, 1987, Mr. Gravel commented on the unforeseen complexity that the case had assumed. He noted that the inclusion of the coastal sector had an impact on virtually all of the issues in dispute between the parties. Although it had been hoped that the Commissioner's recommendations would be used by the parties as a basis from which to negotiate an acceptable agreement, the union notified FMCS that it did not accept the recommendations. On December 18, 1987, the union commenced a series of 24-hour study sessions, one of which was accompanied by a demonstration on Parliament Hill. In a further extraordinary effort to promote a negotiated resolution of this dispute, the Dean of the McGill University Faculty of Administration, Dr. Laurent Picard, was appointed to mediate the dispute on January 18, 1988. The union agreed to refrain from strike activity during the course of Dr. Picard's proceedings. Negotiations with his assistance were continuing at fiscal year end.

The dispute between the BCMEA and the ILWU, which was carried over from the previous year, is reported in Section C - Emergency Legislation: The Maintenance of Ports Operations Act, 1986.

7. MINING

Canada is the third-ranking producer of non-fuel minerals in the world and ranks first among producing countries on a per capita basis. The mining industry has made a substantial contribution to the economic development and prosperity of Canada and, both directly and indirectly, provides the livelihood for hundreds of thousands of Canadians. For some 120 communities, mining or mineral production is the principle industry and mainstay of the economy. Other communities, such as those providing bases for fly-in-fly-out operations, derive employment and a revenue base from mining activities.

Canada produces over 60 different mineral commodities. It leads the world in the production of uranium concentrates and zinc; is second in asbestos, potash, elemental sulphur, nickel, gypsum, and titanium concentrates; third in aluminum, platinum group metals, and molybdenum; and fourth in gold, copper, lead, cobalt, silver mine production, and cadmium.

Over 100 000 Canadians, the majority of whom are unionized, are employed by the Canadian mineral industry. The regulation of labour relations for the majority of the mining industry falls within provincial jurisdiction. However, coal mining by the Cape Breton Development Corporation (DEVCO) in Nova Scotia, uranium mining and processing, and all mining operations located in the Yukon and Northwest Territories come under federal jurisdiction.

In federal jurisdiction, almost 90 percent of mining industry employees – located primarily in the Yukon and Northwest Territories, Saskatchewan, Manitoba, and Ontario – are represented by the United Steelworkers of America (USWA). A number of unions, the largest being the United Mineworkers of America, District 26, represent employees at DEVCO in Cape Breton.

In 1984, largely due to a huge uranium deposit in Northern Saskatchewan, Canada became the leading producer of uranium in the world, exceeding the United States for the first time since the 1950s. Canadian uranium mining is centred in Ontario and Saskatchewan. Key Lake Mining Corporation, which commenced production in October 1983, is the largest open-pit uranium operation in the world. Other major producers are Denison Mines Limited, Rio Algom Limited, and Eldorado Resources Ltd.

Conciliation and mediation assistance contributed to four key settlements in the uranium mining industry in Elliot Lake, Ontario. On July 29, 1987, conciliation officers were appointed to disputes involving Denison Mines and the USWA, Locals 5815 and 5762, representing 95 office and technical employees and 1 435 production employees respectively, and between Rio Algom and Locals 5980 and 5417 of the USWA, representing some 185 office and 1 800 production employees respectively. Following a number of conciliation meetings, the officers reported to the Minister that the parties had failed to conclude renewal agreements. Consistent with other bargaining situations in the Ontario mining and manufacturing sectors, union and management negotiators maintained their deadline approach to bargaining, involving the no-contract-no-work concept. On September 2, 1987, when the parties had not yet renewed their contract, the union commenced legal strike action at both mines. On September 17 a mediator, appointed to the disputes a week previously, was successful in assisting the parties to reach tentativesettlements for all groups. The union membership voted to accept the new agreements which are effective until September 1, 1990.

Table 4

Person-Days Lost Due to Strikes/Lockouts in Federal Jurisdiction (Fiscal Year 1987-1988)

Industry	Number of Disputes*	Number of Work Stoppages*	Person-Days Lost
Air Transportation	35	5	160 130
Banking	19	1	840
Broadcasting	42	2	1 575
Communications	14	2	174 040
Grain Handling/Feed and Flour Mills	20	3	4 700
Mining/Atomic Energy	13	4	49 530
Port Operations	19	1	4 390
Railway Transportation	22	4	173 790
Shipping and Navigation	49	3	6 450
Trucking and Ground Transportation	108	6	9 230
Miscellaneous (includes all disputes in NWT and Yukon	18	3	2 144
TOTAL	359	34	586 919

*Includes ongoing disputes/work stoppages carried over from fiscal year 1986-1987.

8. *RAILWAY TRANSPORTATION*

The last two decades have seen continued strong intermodal competition in the freight transport field. Rail's share of freight tonnage moved has dropped from 43 percent in 1965 to about 30 percent today. In the corresponding period some 70 000 jobs were eliminated – a reduction of about 45 percent.

The railway industry has witnessed numerous changes over the period, including the introduction and expansion of Central Traffic Control, the modernization of freight yards, the mechanization of track maintenance, the introduction of the continuous welded rail, and the application of new communication systems encompassing the use of computer technology in the movement and control of freight cars and locomotives.

Some 25 years ago, railway labour and management began the development of mechanisms for employee adjustment, most notably the Job Security Agreement, which attempted to ameliorate the consequences of change so evident over the past two decades. Employee protection remains a central issue today in railway collective bargaining.

Rail transport in Canada is provided by some 30 lines, nearly half of which are United States subsidiaries operating between the two countries. Class 1 railways – Canadian National, Canadian Pacific, and Via Rail – account for 90 percent of operating revenues, expenses and employment in the industry. In 1986, operating revenues and expenses totalled $7.6 billion and $6.8 billion respectively. Net income amounted to $150 million. Employee compensation reached $2.9 billion.

About 80 percent of the 85 000 railway workers in Canada are represented by unions. About 20 percent are directly involved in train operations – engineers, trainmen, etc. Some 60 percent carry out non-operating functions – clerical, technical, maintenance of track and equipment. The remaining employees function in management or administrative positions.

Virtually all collective agreements between the railways and their trade unions expired on December 31, 1986. As already noted, the combination of continuing competitive pressure and the impact of that pressure on employment made this bargaining round one of the most difficult in recent years. The railways sought concessions from the workers while union representatives sought improved employment security.

Key settlements were reached with FMCS assistance in disputes between Via Rail Canada and the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers (CBRT), representing two bargaining units of 1 300 on-board and 1 600 off-train employees. A conciliation officer was appointed to both disputes on January 26, 1987, but negotiations proved to be difficult and a settlement was not reached. Termination of formal conciliation proceedings was determined to be the appropriate course of action, and on April 27, 1987, the parties were advised of the Minister's decision to "no-action" the disputes. Although a mediator was not formally appointed, the parties mutually agreed to have FMCS officer Mac Carson provide assistance on an informal basis. On May 15, largely through Carson's efforts, the parties reached tentative agreements. On August 17, the bargaining unit membership ratified the agreements which are effective until December 31, 1988.

On February 12, 1988, the efforts of two conciliation officers culminated in tentative agreements between the Rail Canada Traffic Controllers (RCTC) and both national railways. The agreements, subsequently ratified by the 800 rail traffic employees at Canadian Pacific and 1 390 employees at Canadian National, are effective until December 31, 1988.

A dispute between Canadian National and the Canadian Council of Shopcraft Unions, remained unresolved as of March 31, 1988. The unions involved – the International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAM), the United Association of Journeymen and Apprentices of the Plumbing and Pipe Fitting Industry of the United States and Canada, and the Sheet Metal Workers' International Association – although separately certified, voluntarily agreed to form a coalition for the purposes of bargaining with CN. In addition to the common issues involved in all railway disputes, the impending closure of the CN Shops in Moncton, New Brunswick, was in contention between the parties. Despite the efforts of a conciliation officer, the parties were unable to reach agreement, and on March 4, 1987, Conciliation Commissioner Douglas Stanley was appointed to further assist the parties in dispute resolution. Conciliation meetings continued until July 7, 1987, but the parties remained unable to resolve their differences. Following receipt of Commissioner Stanley's report containing recommendations for settlement, the parties met a number of times in direct negotiations, but the dispute remained active as of March 31, 1988.

A related dispute involved Canadian Pacific and the Canadian Council of Shopcraft Unions, in this case a coalition of five shopcraft unions. On January 5, 1987, a conciliation officer was appointed to the dispute but, as in the other railway disputes, negotiations were difficult and the conciliation officer reported out of the dispute without the parties having reached a settlement. On March 4, 1987, FMCS intervention was escalated when the Minister appointed Douglas Stanley as Conciliation Commissioner. Meetings continued under the auspices of the Commissioner until August, but the parties remained unable to reach agreement, and on August 17, Stanley's report with recommendations for settlement was released to the parties. Further direct negotiations ensued, but the parties could not translate the Commissioner's recommendations into a settlement. On March 10, 1988, the unions exercised their legal right to strike and began picket and rotating strike activity.

Disputes between both national railways and the Associated Railway Unions and between CN and the International Brotherhood of Locomotive Engineers are summarized in Section C – Emergency Legislation: The Maintenance of Railway Operations Act, 1987.

9. *SHIPPING AND WATER TRANSPORTATION*

Water transportation has historically had, and continues to have, great importance for the well-being and prosperity of many parts of Canada. This significance is derived from the fact that there is no practical alternative to shipping for a number of major industries that require themovement of vast amounts of bulk commodities for trade and commercial purposes.

The Canadian shipping industry is composed of three distinct sectors, namely, West Coast towboat operations, Great Lakes inland trade, and ferry operations. For collective bargaining purposes, the union-management structure and organization across these three sectors varies considerably.

For a number of operators in the West Coast towboat industry, responsibility for collective bargaining is conducted by the Council of Marine Carriers. The majority of employees on board vessels of the member employers are represented by one of three labour organizations: masters, mates and engineers by the Canadian Merchant Service Guild (CMSG); and unlicensed personnel, in some companies by the Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers (CBRT), and in other companies by the Seafarer's International Union (SIU).

The Canadian Lake Carriers Association (CLCA), formed in 1966, bargains on behalf of most shipowners in the Great Lakes region. Crews working on board the Association's fleet are organized by three maritime unions: deck officers are represented by the CMSG; engine room officers by the Canadian Marine Officers' Union (CMOU); and unlicensed seamen by the SIU. In addition to the CLCA members, Upper Lakes Shipping Internatinal is a major employer operating on the Great Lakes.

Marine Atlantic Inc., a federal Crown corporation, is the major provider of ferry and coastal shipping services on the East Coast: between Newfoundland and Nova Scotia, between Prince Edward Island and New Brunswick, to isolated communities in Labrador and Newfoundland, across the Bay of Fundy, and between Maine and Nova Scotia. Marine Atlantic, formerly known as CN Marine Inc., a subsidiary of CNR, was established as a separate company in 1986. Two unions, the CMSG for the deck officers and the CBRT for both the unlicensed personnel and for the engineer officers, conduct collective bargaining with Marine Atlantic.

There were a significant number of disputes in the water transportation industry during the fiscal year, all of which were successfully concluded with either conciliation or mediation assistance from FMCS.

On November 28, 1987, a conciliation commissioner was able to assist in a settlement between Nosco Marine Industries Inc. in Halifax and the ILA, Local 1843. The parties were attempting to renew a collective agreement which had originally been negotiated with the Halifax Port Corporation (prior to the Corporation's decision to lease its grain elevator facilities to Nosco). This was a difficult round of bargaining, since the employer sought numerous changes to the existing collective agreement in order to remain economically competitive. Despite the assistance of a conciliation officer, the parties were unable to settle their dispute, and on November 6, 1987, Mr. S. Bruce Outhouse was appointed as conciliation commissioner. Commissioner Outhouse met with the parties from November 23 to 28 and, with his assistance, the parties reached a tentative agreement. The term of the new agreement, ratified by the 40 grain elevator employees in the bargaining unit on December 10, is effective until December 31, 1989.

When the parties were unable to reach a mutually satisfactory agreement, FMCS assistance was sought in a dispute between Upper Lakes Shipping International and Ranex Shipping and the CMSG, representing a unit of 100 licensed personnel. A conciliation officer was appointed to

conciliate the dispute on April 9, 1987, and with his assistance the parties reached a tentative agreement on July 23. The bargaining unit membership voted to accept the new agreement which is effective until May 31, 1990.

Mediated or conciliated settlements were reached in three disputes involving the Canadian Lake Carriers Association, representing 12 shipping companies which operate approximately 60 ships throughout the Great Lakes and St. Lawrence Seaway.

On May 29, 1987, an FMCS officer was successful in mediating a dispute between the CLCA and the SIU, representing a unit of 2 110 unlicensed personnel. The new collective agreement establishes the terms and conditions of employment until May 31, 1990.

A second dispute involved the CLCA and the CMOU, bargaining to renew a collective agreement which expired on May 31, 1987. Although a number of issues were addressed in conciliation, the parties were unable to reach compromises on some of the key issues. On September 28, 1987, the 300 marine engineers commenced legal strike action. Little disruption to operations resulted from the labour dispute since the ship owners were able to maintain operations using management and replacement engineers. On October 15, 1987, a mediator was appointed to the dispute and, with his assistance, the parties reached a settlement on October 18. The new agreement is effective until May 31, 1990.

A third dispute involving the CLCA required extensive conciliation efforts prior to its resolution on October 30, 1987. The collective agreement between the Association and the CMSG expired on May 31, 1987. On September 11, the officer assigned to conciliate the dispute reported that the parties had been unable to reach a settlement. Aware that a full-scale strike could result in the complete collapse of the Great Lakes/St. Lawrence Seaway bulk transportation infrastructure, the Minister determined that the appointment of a Conciliation Commissioner would serve a useful industrial relations purpose. Accordingly, on September 25, 1987, Mr. John Hopper of Mississauga was named to the dispute as Conciliation Commissioner. Conciliation meetings culminated in a memorandum of agreement, which formed the basis of Hopper's report, released to the parties on October 26. The agreement was later ratified by the 275 licensed personnel in the bargaining unit and is effective until May 31, 1990.

On May 21, 1987, a potentially disruptive dispute between Marine Atlantic and the CBRT was resolved while the parties were meeting with a conciliation officer. The settlement, which affects 1 500 unlicensed personnel in various bargaining units, was particularly significant since Marine Atlantic has primary responsibility for the vital ferry services in the Atlantic region.

On May 26, 1987, a conciliation officer was also able to assist Marine Atlantic to reach a settlement with the CMSG, representing a unit of 126 deck officers. All Marine Atlantic agreements were subsequently ratified by bargaining unit members and are effective until December 31, 1988.

Tentative settlements were reached with conciliation assistance in two disputes involving the Council of Marine Carriers and the CBRT, representing 550 unlicensed personnel, and the SIU, representing 150 unlicensed personnel. The new agreements are effective until September 30, 1988.

10. TRUCKING AND GROUND TRANSPORTATION

Economic regulatory reform is a major priority in the federal agenda to foster competition in all areas of the multi-billion dollar transportation industry in Canada. These reforms apply not only to truck transport but to rail and air as well.

The truck transportation industry in Canada was deregulated federally on January 1, 1988. The various provincial jurisdictions will follow suit in 1988 by lifting restrictions on hauling cargo within provincial boundaries and by opening the trucking industry to competition from the United States.

Opponents of deregulation, especially those in the union movement, predict an extensive period of industrial conflict as unions and management fight over wage concessions. It is too early to judge the effects of deregulation on industrial relations in the trucking industry, but the situation will probably be unsettled until the impact can be more accurately assessed by the parties involved. Critics of regulatory reform predict deteriorating service to remote centres and a decline in safety as companies attempt to increase profits at the expense of maintenance. To prevent problems from arising, safety regulations pertaining to this industry will remain largely intact to provide continuing standards for highway safety. Also, the federal and provincial governments plan to implement a national safety code by 1989.

The for-hire trucking industry accounts for approximately 45 percent of total operating revenues of Canadian freight carriers, as compared with rail transport's 40 percent, water transport's 12 percent, and air transport's 3 percent. The overwhelming majority of the firms involved in truck transport are small, one to three truck operations which operate on a slender profit margin.

Trucking companies come under federal jurisdiction if they operate interprovincially or internationally and under provincial jurisdiction if their business is conducted within one province. Compared with other transportation industries, the level of unionization is low in this industry and largely confined to the inter-provincial carriers. Approximately 350 collective agreements covering some 35 000 workers come under the Canada Labour Code for the purposes of industrial relations.

The predominant union in the industry is the International Brotherhood of Teamsters, Chauffeurs, Warehousemen, and Helpers of America (Teamsters) with roughly 20 000 members. The Canadian Brotherhood of Railway, Transport and General Workers (CBRT) is the next most active in terms of membership with 6 300 members in the trucking industry.

On August 7, 1987, while meeting with a mediator, Greyhound Lines of Canada, Calgary, and the Amalgamated Transit Union, Local 1374 (ATU) reach an agreement. Greyhound is a prime passenger and parcel delivery bus line in Western Canada. Negotiations in this dispute proved to be difficult due to the employer's concessionary demands in response to reduced ridership and the resulting decrease in revenue from bus line operations. For its part, the union, representing a unit of 1 400 drivers, terminal and maintenance employees, was prepared to accept concessions but not of the magnitude demanded by the company. On March 5, 1987, a conciliation officer was appointed, but he was unable to assist the parties in bringing the

dispute to a successful conclusion. On August 4, FMCS provided the additional assistance of a mediator, and on August 7, following a 36-hour mediation session, the parties were finally able to reach an agreement, which is effective until December 31, 1990.

Two disputes involving Les Autobus Deshaies Ltée and Autobus Concorde Ltée and the Teamsters, Local 106, were resolved with assistance provided by FMCS officers. The two bus companies are owned and operated by a single family and operate charter buses and scheduled bus services connecting various communities. Despite the assistance of a conciliation officer appointed to both disputes on December 4, 1986, the parties were unable to reach a settlement. On September 12, 1987, the 21 drivers employed by Autobus Concorde and nine Autobus Deshaies drivers commenced legal strike action. On September 16, the parties were reconvened by an FMCS officer in post-conciliation negotiations. With the officer's assistance, the union and management negotiators were able to set the parameters of the settlement reached on September 30 in direct bargaining. The employees began returning to work on October 2 under the terms of the new agreement, effective until September 30, 1990.

On January 12, 1988, during a meeting with an officer from FMCS, a settlement was reached between Brink's Canada Limited and the Eastern Ontario Brink's Employee Association. The 47 full-time and 40 part-time armoured car employees in the bargaining unit provide services to the major banks and financial institutions in the National Capital Region and a number of cities in the surrounding area. A conciliation officer was appointed to assist the parties on October 20, 1987, but the parties were unable to resolve all issues in dispute. Following the termination of formal conciliation proceedings, on December 4, 1987, the union commenced legal strike action. With the strike continuing, on January 3, 1988, an officer met with the parties in post-conciliation bargaining and with his assistance, a tentative settlement was reached on January 12. The bargaining unit subsequently voted in favour of the new agreement which will expire on September 20, 1989. Of interest, on December 24, 1987, the Eastern Ontario Brink's Association merged with the CBRT. The latter union is now the certified bargaining agent representing this unit of employees.

A dispute between the Saskatchewan Transportation Company (STC) and the ATU, Local 1374 remained pending as of March 31, 1988. STC is a provincially owned Crown corporation which provides bus service within and outside Saskatchewan. This round of negotiations represented the first time the parties bargained in federal jurisdiction (the CLRB certified the ATU in November 1987). On November 17, 1987, a conciliation officer was appointed to assist the parties. Negotiations were influenced by a number of factors including public sector bargaining and the fact that STC was identified as a potential candidate for privatization by the Saskatchewan government. As of March 31, the conciliation officer was still seized with the case.

11. YUKON AND NORTHWEST TERRITORIES

The Northwest Territories entered Confederation on July 15, 1870. Twenty-eight years later the YukonTerritory separated from the Northwest Territories by virtue of the Yukon Territory Act and entered into Confederation on June 13, 1898.

For industrial relations purposes, both the Yukon and Northwest Territories come under federal jurisdiction. Amendments to Parts III and IV of the Canada Labour Code, dealing with employment standards, conditions of work, and occupational safety and health, have empowered the territories to enact legislation in these areas. Labour relations, however, remains a federal responsibility and includes activities not normally associated with federal jurisdiction industries, such as housing associations, construction companies, the retail sector and municipal services.

During the year, strike action occurred in a dispute between the City of Yellowknife in the Northwest Territories and the Public Service Alliance of Canada (PSAC) in respect of an agreement covering 70 municipal employees which expired on December 31, 1986. When the parties were unable to renegotiate the agreement in direct bargaining, a conciliation officer was named to the dispute on February 18, 1987. During seven days of intensive conciliation sessions, the parties were able to narrow the issues in dispute to one - wages. On July 21, the Minister appointed a mediator to the dispute pursuant to section 195 of the Code, but on July 23 the union commenced strike action. At the parties' request, negotiations resumed with the mediator's assistance, and on August 22, 1987, a tentative settlement was concluded. On August 24, following a successful ratification vote, the employees returned to work. The new agreement is effective until December 12, 1988.

ARBITRATION SERVICES

Collective agreements governed by the Canada Labour Code, Part V (Industrial Relations), are required, pursuant to section 155, to contain a provision for the final settlement without work stoppage, by arbitration or otherwise, of all differences concerning their interpretation, application, administration, or alleged violation.

One of the major responsibilities of the Arbitration Services Branch is to investigate requests received from parties coming within the application of the Canada Labour Code for the appointment of arbitrators and arbitration board chairpersons in grievance disputes where they have been unable to agree on a selection. The branch investigates these requests to ensure compliance with all the legislative and regulatory requirements and recommends appropriate action to the Minister. Arbitration Services has the responsibility of establishing the procedural framework for ministerial appointments and administering the grievance arbitration provisions of the Code.

The most important of these provisions are as follows:

1. The Minister of Labour has the statutory authority to appoint arbitrators and arbitration board chairpersons in specified situations where the parties cannot reach agreement on their own.

2. Where collective agreements contain no provisions for the final settlement of grievances by arbitration or otherwise, any unresolved grievance is required to be referred to a sole arbitrator selected jointly by the parties or, failing agreement, appointed by the Minister at the request of either of them.

3. Arbitral awards must be rendered within 60 days of the appointment of the arbitrator or the establishment of the arbitration board, as the case may be.

4. All arbitral awards rendered pursuant to the Canada Labour Code are required to be filed with the Minister.

5. A decision of the majority of members of an arbitration board constitutes the decision of the board. Where an arbitration board is deadlocked, the chairperson's decision is deemed to be the board's decision.

6. Grievance arbitration fees, expenses and costs are required to be shared equally by the parties unless they have made other arrangements.

During the year, the Minister received 93 requests that he appoint arbitrators and arbitration board chairpersons. Appointments were made in 45 cases and 48 cases were settled after the request for an appointment was made. Table 5 represents the branch's caseload since 1978-1979.

In fiscal year 1987-1988, 348 awards were filed with the branch, a slight decrease from the previous year. Table 6 shows the number of awards filed with the branch each year since 1978-1979.

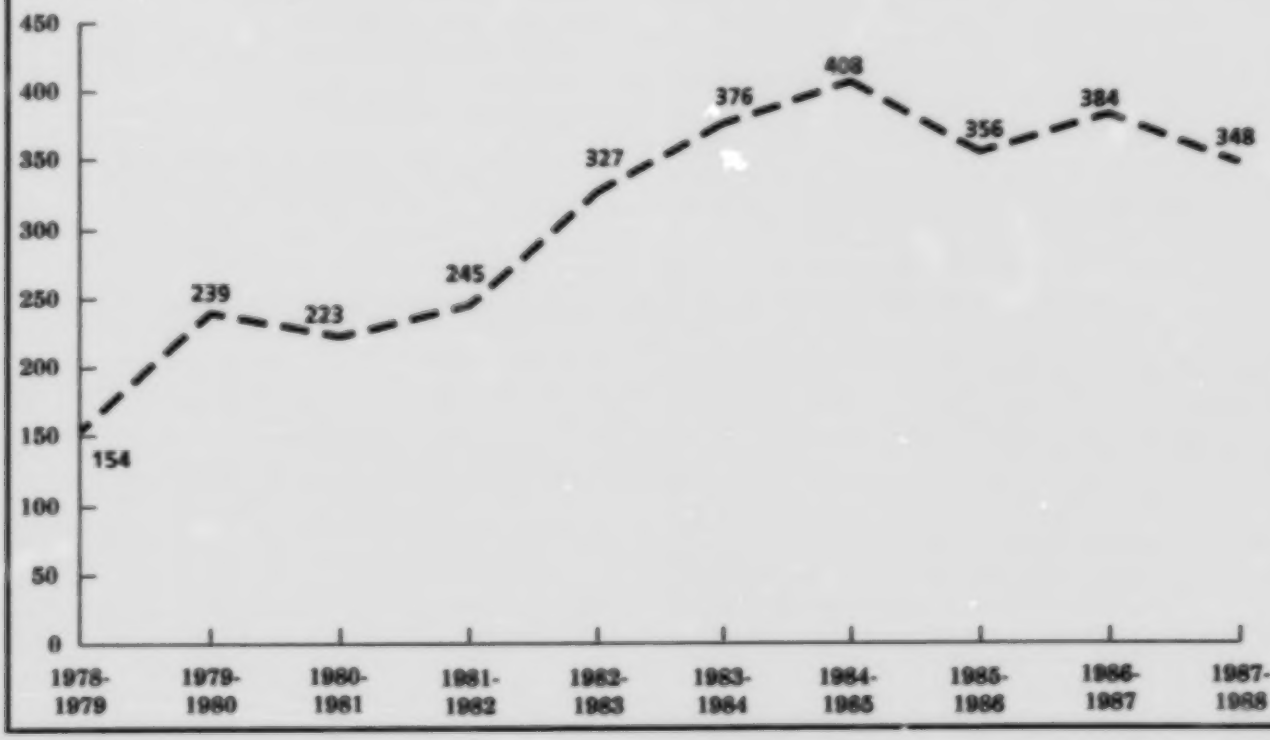
Table 5

Applications for and Appointments of Arbitrators and Arbitration Board Chairpersons (Fiscal Years 1978-1979 to 1987-1988)

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Applications	62	61	68	89	114	115	85	127	137	93
Appointments	46	37	40	43	70	78	55	66	72	45

Table 6

Arbitration Awards Filed with Arbitration Services Branch (Fiscal Years 1978-1979 to 1987-1988)



Among the more interesting awards filed with the branch was a decision by Arbitrator David M. Beatty affecting Wardair Canada Inc. and the Canadian Air Line Flight Attendants' Association. A male flight attendant complied with a management request to remove an earring he was wearing and subsequently filed a grievance alleging that the employer's position on this matter was discriminatory and seeking the right to wear an earring. In arbitration, the employer objected to the arbitrator's jurisdiction to hear the grievance on two grounds: (i) that the grievance did not allege a violation of the collective agreement; and (ii) that two separate articles, the management rights and "uniforms" article, supported the employer's unfettered right to prescribe uniform/grooming requirements. The arbitrator dismissed this objection, stating first that the grievance implicitly raised a question of discipline since the employer had issued a letter to the grievor on this issue. If this letter constituted a formal warning, the arbitrator would have jurisdiction to determine the just cause of this discipline. Second, the grievor had complied with the "work now, grieve later" rule and to deny him a hearing of the issue in arbitration would frustrate this rule. Third, the arbitrator was of the view that the employer's rule against the wearing of an earring by male flight attendants should be tested against an implied term of reasonable contract administration and interpretation. On the merits of the grievance the arbitrator held that the rule was discriminatory and did not serve any legitimate business interest and that there was no objective basis for the inference that any adverse consequences would ensue from the wearing of an earring by male flight attendants. In allowing the grievance, the arbitrator stated that the rule constituted an unreasonable restriction on the grievor's freedom of self-expression.

The Ontario Supreme Court dismissed the employer's application for judicial review to quash the arbitrator's award, confirming his power to apply the "work now, grieve later" rule. The majority also upheld the arbitrator's ruling that the collective agreement could be construed according to a principle of reasonableness in contract administration and interpretation. In conclusion, the majority ruled that the arbitrator's interpretation of the collective agreement had not been unreasonable and that he had not exceeded his jurisdiction. The employer has since filed a notice of appeal of this decision in the Ontario Court of Appeal.

The Arbitration Services Branch also has responsibility for processing requests for ministerial appointments of adjudicators in complaints of alleged unjust dismissal lodged under Division V.7, Part III of the Canada Labour Code. With certain exceptions, recourse to these provisions is available to all employees within the legislative authority of the Parliament of Canada who are not members of a group of employees subject to a collective agreement, namely, the unorganized sector. Eligible employees are extended the right to submit a complaint alleging that their dismissal was unjust and, ultimately, to avail themselves of third-party adjudication. From April 1, 1987, to March 31, 1988, the Minister appointed adjudicators in 143 cases. Tables 7, 8, and 9 contain statistics related to unjust dismissal complaints and decisions by fiscal year.

On October 1, 1982, the group termination of employment provisions of Division V.2, Part III of the Canada Labour Code came into force. With certain exceptions, an employer who terminates the employment of a group of fifty or more employees is required to establish a joint planning committee composed of employer and employee representatives. The purpose of the joint planning committee is to

establish an adjustment program to eliminate the need for the terminations or lessen their impact on the redundant employees. The Minister may be requested to appoint an arbitrator if an adjustment program has not been completed or if the employee representatives are not satisfied with the program proposed. An arbitrator may be appointed to assist the joint planning committee in establishing an adjustment program and resolving matters in dispute referred to him by the Minister. The branch did not receive any requests for arbitration assistance under the group termination of employment provisions of the Code in 1987-1988.

The branch maintains and systematically indexes all awards rendered pursuant to the Canada Labour Code and filed with the department. In addition, separate indexes to awards rendered under both Part III and Part V of the Code are published annually and are provided upon request to a wide range of persons in the industrial relations community. The text of specific awards is also available from Arbitration Services. These services are tailored to the needs of industrial relations practitioners for diversified information on particular issues, precedents, and statistics.

Arbitration Services publishes a monthly circular entitled the *Arbitration Services Reporter*, containing a list of all federal awards filed with the branch each month, as well as a subject index to these awards. The *Arbitration Services Reporter* is distributed to arbitrators and all unions and employers coming within the application of the Canada Labour Code, as well as to a number of government agencies across Canada.

Table 7

Number of Unjust Dismissal Complaints and Decisions (Fiscal Years 1978-1979[1] to 1987-1988)

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Number of complaints referred to adjudication	6	38	51	62	78	140	143	140	135	143
Number of decisions filed[2]	5	26	20	39	40	63	31	93	75	92
Number of complaints settled before hearing[2]	1	9	10	24	25	54	46	77	57	64

[1] Commencing September 1, 1978, the effective date of unjust dismissal provisions of Division V.7, Section 61.5, Part III of the Canada Labour Code.

[2] As of 1985-1986, includes decisions/settlements following appointments in both current and previous fiscal years.

Table 8

Unjust Dismissal Adjudication Decisions - Breakdown by Type of Decision Filed (Fiscal Years 1978-1979[1] to 1987-1988)

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988[3]
Dismissal Upheld	1	8	-	10	12	17	9	22	22	23
Dismissal Ruled Unjust[2]	4	17	11	20	21	35	15	44	27	28
SoP	1	2	4	5	1	4	5	8	2	1
RwC	1	7	1	6	6	12	-	16	5	4
Rw/oC	1	-	-	1	4	1	2	2	2	-
Cw/oR	1	7	6	8	10	18	8	18	17	23
OD[4]	-	1	-	-	-	-	-	-	1	3
Complaint dismissed by adjudicator for lack of jurisdiction	-	1	7	5	3	11	7	15	13	19

[1] Commencing September 1, 1978, the effective date of unjust dismissal provisions of Division V.7, Section 61.5, Part III of the Canada Labour Code.

[2] SoP - Substitution of Penalty
RwC - Reinstatement with Compensation
Rw/oC - Reinstatement without Compensation
Cw/oR - Compensation without Reinstatement
OD - Other Disposition

[3] Of the 92 decisions shown on Table 7, 73 were final awards, which are analyzed on this table.

[4] OD - Other Disposition

Table 9

Unjust Dismissal Complaints - Breakdown by Industry (Fiscal Years 1978-1979[1] to 1987-1988)

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	Total	(%)
Air Transport	-	7	5	12	10	20	13	19	10	13	109	(11.6)
Banks	2	11	20	13	16	37	31	23	25	24	202	(21.6)
Broadcasting	-	1	5	11	17	25	22	14	27	16	138	(14.7)
Crown Corporations	-	3	2	1	3	4	5	7	5	5	35	(3.7)
Grain	-	-	3	1	4	1	3	3	0	3	18	(1.9)
Navigation/Shipping	1	1	5	1	1	5	5	1	4	5	29	(3.1)
Nuclear	-	1	1	1	1	3	1	1	0	0	9	(1.0)
Railway	-	1	-	1	-	1	1	5	4	5	18	(1.9)
Road Transport	3	11	6	13	17	26	29	42	30	36	213	(22.7)
Courier Service	-	1	3	4	2	10	6	6	10	4	46	(4.9)
Telecommunications	-	1	-	1	3	3	4	5	4	2	23	(2.5)
Other	-	-	1	3	4	5	24	14	16	30	97	(10.4)

[1] Commencing September 1, 1978, effective date of unjust dismissal provisions of Division V.7, Section 61.5 Part III of the Canada Labour Code.

C. EMERGENCY LEGISLATION

The introduction of back-to-work legislation is an extraordinary measure, used only in those cases where, despite conciliation and mediation assistance, the parties have proven unable to resolve their differences and where a work stoppage has or will have a detrimental effect on the public interest. Unfortunately, three disputes during the fiscal year necessitated this last-resort action. In addition, this section contains a follow-up report on the Maintenance of Ports Operations Act, 1986, which received Royal Assent during the previous fiscal year.

1. THE MAINTENANCE OF PORTS OPERATIONS ACT, 1986

During the 1986-1987 fiscal year, the Maintenance of Ports Operations Act, 1986 was enacted in order to end a work stoppage between the British Columbia Maritime Employers Association (BCMEA) and the International Longshoremen's and Warehousemen's Union (ILWU). Under the provisions of the Act, the parties' collective agreement was extended until December 31, 1988. In addition, the recommendations of Conciliation Commissioner Dalton Larson, on all issues except the container clause, were to be incorporated into the agreement.

With respect to the contentious container clause, which regulates the stuffing and destuffing of containers in the Port of Vancouver, the Act provided for the establishment of an Industrial Inquiry Commission to make a final and binding determination. The Commission was required to make findings with respect to the volume of container traffic handled in Vancouver, the impact of the container clause on the volume of traffic, the projected effect of eliminating the container clause, and the appropriate compensation to be given to the union if the container clause were to be eliminated. On December 5, 1986, Professor Joseph Weiler was appointed as a one-man Industrial Inquiry Commission and required to submit his report to the Minister by June 30, 1987. Any amendments to the collective agreement were to be effective September 1, 1987.

The Weiler report, which recommended the removal of the container clause and compensatory guarantees to employees, was received by the Minister on June 30 and released to the parties on July 13, 1987. On receipt of the Commission's report, the union filed an appeal in the Federal Court to review and set aside Weiler's findings. On August 28, 1987, the Federal Court of Appeal ordered that the decision of Professor Weiler be set aside and that the matter be referred back to the Commission for reconsideration. The coming into force of the consequent amendments to the collective agreement, scheduled for September 1, 1987, was therefore delayed by the Minister of Labour.

On December 18, 1987, the revised report of the Industrial Inquiry Commission was released to the BCMEA

and the ILWU, confirming the Commission's decision that the container-handling clause should be removed from the collective agreement. The revised report also provided for compensation to employees affected by the elimination of the provision through employment guarantees and gain share programs. Amendments to the collective agreement generated by the conclusions of the Commission took effect on January 1, 1988.

Of interest, in addition to legal action taken by the ILWU in response to the Weiler report, on November 21, 1986, the union launched an appeal in the Federal Court with respect to the legislation itself. The union alleges that Bill C-86, the Maintenance of Ports Operations Act, 1986, violates the Charter of Rights and Freedoms. As of March 31, 1988, this matter was still pending before the courts.

2. *THE MAINTENANCE OF RAILWAY OPERATIONS ACT, 1987*

Four disputes involving both national railways became the subject of back-to-work legislation during the year under review. The parties involved were the Canadian National and Canadian Pacific railways and subsidiaries, jointly involved in bargaining with nine unions known as the Associated Railway Unions (ARU); CN and CP bargaining separately with the Canadian Council of Railway Shopcraft Unions; and Canadian National bargaining with the International Brotherhood of Locomotive Engineers (BLE).

Collective agreements affecting all groups expired on December 31, 1986. All four disputes received intensive mediation and conciliation assistance from FMCS; three required the escalated assistance of a Conciliation Commissioner. The "lead" dispute which prompted the introduction of the legislation was that between CN and CP and the ARU.

Following the release of Conciliation Commissioner Doug Stanley's report in the ARU dispute, a mediator was appointed on August 14, 1987, but by midnight, August 23, the parties remained unable to reach a settlement and the union commenced strike action.

The Minister summoned the negotiating committees to Ottawa to resume negotiations with the assistance of Associate Deputy Minister Bill Kelly and mediator Mac Carson. Mediation meetings commenced August 25 and continued around the clock until August 27. When bargaining failed, Bill C-85, the Maintenance of Railway Operations Act, 1987, was introduced in the House of Commons to restore rail services. It is important to realize that, in addition to providing passenger and commuter transportation, Canada's railways account for approximately 30 percent of all freight tonnage moved in the country. Not only does a rail strike directly affect producers who use rail transportation to move commodities, including farmers and bulk producers; it has a "ripple" effect on industries which cannot obtain parts or ship goods and are thus required to shut down production and lay off employees.

The Maintenance of Railway Operations Act, 1987 received Royal Assent on August 28 and required an immediate resumption of rail operations and the return to work of employees represented by the ARU. The legislation contained four parts - one part for each of the four railway disputes. Only Part I, covering CN and CP and the ARU, became effective immediately.

Negotiations in the dispute between CN and the BLE resumed on August 28 but, even under the threat of legislation, the parties were unable to find a settlement. On August 31, following the union's announcement that it would commence strike action at midnight, Part IV of the Act was proclaimed by Order in Council and came into force as of 12:02 a.m. on September 1, 1987, ending a one-minute strike.

In addition to ordering the resumption of operations and extending the life of the collective agreements to December 31, 1988 (or later if agreed to by the parties), the Act provided for the appointment of an arbitrator to make a binding resolution of all issues in dispute.

On September 10, Dalton Larson was appointed as an arbitrator pursuant to Parts I and IV of the Act. Although the arbitrator's mandate was to make a binding award within 60 days, because of the complexity of the issues in dispute requiring thorough examination, Larson's appointment was later extended until March 1, 1988.

On February 3, 1988, the arbitrator issued a partial award in the CN and CP/ARU dispute, covering wages, contracting out, and yard switching limits. As of March 31, 1988, Arbitrator Larson's proceedings were continuing with respect to the remaining outstanding issues.

On February 4, 1988, Larson issued his final award in the CN/BLE dispute. Unlike the award dealing with the ARU negotiations, this award was able to dispose of all issues, thus ending this longstanding dispute.

Parts II and III of the Act, which would apply to the CN and CP and the Canadian Council of Shopcraft Unions disputes, were not proclaimed during 1987-1988. The parties were still engaged in post-conciliation direct negotiations as of March 31, 1988. These disputes are reported in section A - Railway Transportation.

3. THE POSTAL SERVICES CONTINUATION ACT, 1987

The agreement between Canada Post and the Canadian Union of Postal Workers (CUPW) expired on September 30, 1986. The agreement covers 24 000 inside postal workers, including full-time and part-time mail handlers and postal clerks employed at various offices and mail processing plants across the country. A conciliation officer was appointed to the dispute on October 30, 1986, but despite his efforts the parties were unable to reach agreement.

On February 23, 1987, the Minister appointed Conciliation Commissioner Claude H. Foisy, a former Vice-Chairman of the Canada Labour Relations Board, to further assist the parties. Conciliation meetings were held over approximately five months, terminating on August 12, 1987, when Mr. Foisy prepared his final report to the Minister. The report contained recommendations on a majority of issues, although Mr.Foisy noted that little progress had been made with respect to the key issues of job security, use of part-time and casual workers, franchising and sub-post offices. In addition, at the request of the parties, Mr. Foisy did not deal with monetary issues. Following the release of the Commissioner's report, the parties resumed direct negotiations but remained unable to settle the dispute.

On September 29, the Minister instructed Bill Kelly to meet with the parties and assess the prospects for a negotiated settlement short of a prolonged work stoppage. Before the

assessment was completed, on September 30, CUPW began rotating strikes, and talks broke off between the parties the following day. On October 2, the Minister received Kelly's assessment that no significant progress had been made since the release of the Foisy report and that there was little prospect for an early resolution of the dispute. Indicating that the government was not prepared to tolerate a protracted strike, the Minister suggested that the parties return to the bargaining table. Following a two-hour meeting, the parties announced that their positions on key issues were so far apart that further bargaining was impossible.

On October 6, the Minister gave notice in the House of Commons of the Government's intention to introduce back-to-work legislation if the parties remained unable to resolve their differences. He warned the parties that the introduction of the legislation depended entirely on their will to resolve their dispute. On October 8, when the parties once again indicated their inability to reach agreement, Bill C-86, The Postal Services Continuation Act, 1987, was introduced in the House of Commons. Debate continued for three days before the Government moved to limit debate. The Bill was passed by the House of Commons on October 15 and by the Senate on the following day. Royal Assent was granted at 1:00 p.m. on October 16, 1987.

The legislation ordered an immediate resumption of postal services and provided for the resolution of the issues in dispute between the parties by a mediator-arbitrator to be appointed by the Minister. On October 23, 1987, Judge Laurent Cossette, Chief Judge of the Municipal Court in Quebec City, was appointed as mediator-arbitrator pursuant to the Act. From the outset of mediation-arbitration proceedings, CUPW insisted that Cossette should first address disciplinary measures imposed by the Corporation during the strike. Following Cossette's finding that he had no jurisdiction under the terms of the Act to deal with disciplinary sanctions,the union filed an appeal in Federal Court. Although mediation-arbitration proceedings continued, Cossette notified the parties that he would not issue an award until the court proceedings were resolved. As of fiscal year end the matter was still pending before the Federal Court.

On November 3, 1987, CUPW also lodged an appeal in the Superior Court of Quebec alleging that the Postal Services Continuation Act, 1987, violated several sections of the Charter. This challenge was also pending before the court at fiscal year end.

4. *PRINCE RUPERT GRAIN HANDLING OPERATIONS ACT*

The collective agreement between Prince Rupert Grain Ltd. and the Grain Workers Union, Local 333, (GWU) expired on December 31, 1983. Negotiations were complicated by the introduction of a new highly automated terminal, PRG 2, which resulted in a number of transitional issues. The parties received extensive conciliation and mediation assistance throughout the dispute but were unable to reach an agreement. Attempts to resolve some of the jurisdictional issues through applications to the Canada Labour Relations Board and arbitration were not satisfactory to the union. On December 9, 1987, the union commenced legal strike action. Mediation meetings resumed on December 18 and continued through the better part of December, but the parties still could not find settlement. The dispute began to have

a significant impact on Canada's ability to meet its export grain commitments, since the eastern shipment of grain was precluded by the seasonal closure of the St. Lawrence Seaway and the terminals in the Port of Vancouver were already operating at capacity. Accordingly, on January 7, 1988, the Minister of Labour summoned the parties to Ottawa to meet with his Associate Deputy Minister.

After attempting to mediate a negotiated settlement, on January 13, Mr. Kelly presented the parties with a formal mediator's proposal, recommending an immediate return to work and reference of the outstanding issues to binding arbitration. Although prepared to accept the concept of binding arbitration, the union insisted on the right to specify the individual who would be appointed as arbitrator. On January 15, Prince Rupert Grain Ltd. informed the Minister that it did not accept the mediator's proposal.

On January 19, the Government introduced the Prince Rupert Grain Handling Operations Act. The Bill was passed by the House of Commons the same day and received Senate consideration and Royal Assent the following day. The legislation came into force on January 21, 1988, and employees returned to work the same day.

The Act provided the same mechanism for settlement as that which the parties had the opportunity to accept voluntarily, namely the reference of outstanding issues in dispute to binding arbitration. In addition to providing for an immediate resumption of work, the Act required the parties to incorporate the terms of the agreement between the British Columbia Terminal Elevator Operators' Association (BCTEOA) and the GWU into their collective agreement. This action formalized an existing informal arrangement whereby Prince Rupert Grain had for several years implemented changes which had been negotiated into the BCTEOA/GWU agreement.

On February 1, Mr. Justice Peter D. Seaton of the Court of Appeal of British Columbia was appointed as arbitrator pursuant to the Act, and on March 25, 1988, his award was issued to the parties. As provided for by the legislation, the award dealt with all matters relating to staffing at the Grain Centre, job classification, and security personnel. At fiscal year end, the parties were in the process of implementing Justice Seaton's award.

Travail Canada
Labour Canada

Le Service fédéral de médiation et de conciliation

Rapport des activités entreprises en vertu du Code canadien du travail, Partie V
1987 - 1988

Canada

LE SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

RAPPORT ANNUEL DES ACTIVITÉS ENTREPRISES EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL, PARTIE V, 1987-1988

Publié en vertu de l'autorisation du ministre du Travail, gouvernement du Canada.

N° de catalogue de Travail Canada L130-1828/88B

Pour obtenir d'autres exemplaires de la présente publication, veuillez communiquer avec le :

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

Tél. : (819) 994-0543

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1988

N° de catalogue du MAS L2-34/1988

ISBN 0-662-

Imprimé au Canada

TABLE DES MATIÈRES

Le Service fédéral de médiation et de conciliation 3

Revue des activités de l'exercice financier 1987-1988 7

Introduction 7

A. La médiation et la conciliation 9

1. Le transport aérien 10

2. Les banques 14

3. La radiotélédiffusion 15

4. Les sociétés d'État 17

5. La manutention du grain 22

6. Le débardage 24

7. L'industrie minière 27

8. Le transport ferroviaire 28

9. La navigation et le transport maritime 30

10. Le camionnage et le transport routier 32

11. Le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest 34

B. Les services d'arbitrage 37

C. Les mesures législatives d'urgence 43

1. Loi de 1986 sur les opérations portuaires 43

2. Loi de 1987 sur le maintien des services ferroviaires 44

3. Loi de 1987 sur le maintien des services postaux 45

4. Loi sur la manutention des grains à Prince Rupert 47

Liste des figures

1. Organigramme du Service fédéral de médiation et de conciliation 2

2. Vue d'ensemble des dispositions de règlement des différends en vertu du Code canadien du travail (partie V) 4

Liste des tableaux

1. Nomination de médiateurs et de conciliateurs (exercice financier 1987-1988) 13

2. Médiation et conciliation, comparaison des activités (exercices financiers 1978-1979 à 1987-1988) 16

3. Aperçu du nombre de dossiers étudiés par le SFMC (exercices financiers 1978-1979 à 1987-1988) 21

4. Journées-personnes non travaillées en raison de grèves et de lock-out dans les secteurs de compétence fédérale (exercice financier 1987-1988) 26

5. Nombre de demandes de nomination d'arbitres et de présidents de conseil d'arbitrage (exercices financiers 1978-1979 à 1987-1988) 38

6. Nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction des services d'arbitrage (exercices financiers 1978-1979 à 1987-1988) 38

7. Nombre de plaintes de congédiement injuste et de décisions (exercices financiers 1978-1979 à 1987-1988) 40

8. Répartition des sentences arbitrales en matière de congédiement injuste, selon le type de décision déposée (exercices financiers 1978-1979 à 1987-1988) 40

9. Répartition des plaintes de congédiement injuste, selon le secteur industriel (exercices financiers 1978-1979 à 1987-1988) 41

RAPPORT ANNUEL DES ACTIVITÉS ENTREPRISES EN VERTU DU CODE CANADIEN DU TRAVAIL, PARTIE V, 1987-1988

Figure 1

Organigramme du Service fédéral de médiation et de conciliation

LE SERVICE FÉDÉRAL DE MÉDIATION ET DE CONCILIATION

Le Service fédéral de médiation et de conciliation (SFMC), qui fait partie du ministère du Travail, a pour mission de protéger certains droits des travailleurs, soit le droit à la syndicalisation et le droit de négocier collectivement, ainsi que de promouvoir et de faciliter l'existence de saines relations de travail au sein des entreprises du secteur privé relevant de la compétence fédérale. Pour atteindre ces objectifs, le SFMC offre aux syndicats et aux employeurs un service de médiation qui leur permet de résoudre leurs différends conformément aux dispositions de la partie V du Code canadien du travail.

La partie V du Code canadien du travail établit le cadre des relations industrielles qui réglementent la négociation collective dans les entreprises du secteur privé qui relèvent de la compétence fédérale. Ces entreprises sont celles auxquelles s'applique la définition suivante : « entreprise, affaire ou ouvrage de compétence fédérale », notamment le transport interprovincial et international (par chemin de fer, par route ou par pipeline), le transport aérien, la navigation, le débardage, la manutention du grain, les banques, la radiotélédiffusion et certaines sociétés d'État.

La responsabilité en matière d'administration de la partie V du Code canadien du travail est partagée entre le SFMC et le Conseil canadien des relations du travail (CCRT). Le CCRT est un organisme autonome disposant de pouvoirs quasi-judiciaires pour l'interprétation et l'application des dispositions du Code relatives, entre autres, aux questions suivantes : la détermination des unités de négociation, l'accréditation, le retrait d'une accréditation, les pratiques de travail déloyales, le changement technologique et les droits successoraux. Ainsi, les dispositions du Code qui relèvent de la compétence du SFMC comprennent les services de conciliation et de médiation en vue du règlement de la négociation collective et d'autres types de différends en matière de relations de travail et la nomination d'arbitres chargés de résoudre les différends. Le SFMC fait également enquête, pour le compte du ministre du Travail, sur les différends qui peuvent surgir à l'occasion d'une première convention collective et sur les plaintes relatives aux pratiques de négociation déloyales.

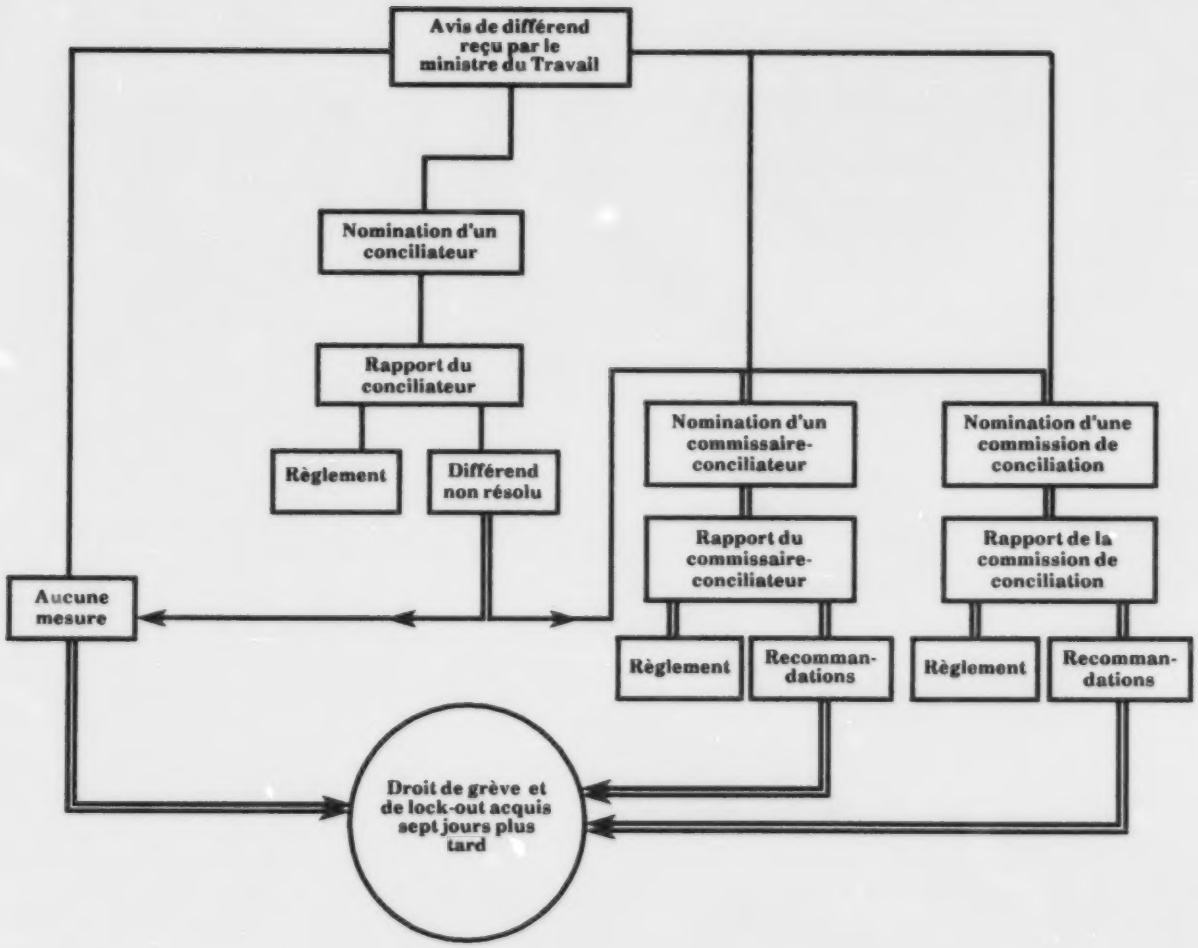
Le Service fédéral de médiation et de conciliation est dirigé par M. W.P. Kelly, sous-ministre associé du Travail, et se compose de quatre directions.

LA MÉDIATION ET LA CONCILIATION

Cette direction s'occupe de la prévention et du règlement des différends en matière de négociation collective.

Figure 2

Vue d'ensemble des dispositions de règlement des différends du Code canadien du travail (partie V)



NOTA :

1. Le Ministre peut nommer un *médiateur* à n'importe quel moment.
2. Dans le cas de différends à propos d'une première convention collective, le Ministre peut charger le CCRT d'enquêter sur le différend et, si ce dernier le juge opportun, de régler les modalités de la première convention collective.

En vertu du Code canadien du travail, il faut épuiser toutes les étapes du processus de conciliation avant de pouvoir exercer le droit de grève ou de lock-out. La médiation et la conciliation jouent un rôle-clé dans l'intervention d'une tierce partie et dans l'administration des dispositions de règlement des différends prévues dans le Code canadien du travail. Ce processus consiste généralement en l'intervention d'un conciliateur, mais il peut également comporter l'intervention d'un commissaire-conciliateur ou d'une commission de conciliation. Lorsque la conciliation a pris fin et que le droit de grève ou de lock-out est acquis, le Ministre peut nommer un des agents de la Direction comme médiateur pour aider les parties dans leur négociation. La conciliation et la médiation reposent toutes deux sur la persuasion et sur un examen exhaustif des solutions de rechange pour résoudre les différends en matière de négociation collective.

Des médiateurs et des conciliateurs sont en poste tant à l'administration centrale du Ministère que dans les six bureaux régionaux répartis au Canada afin d'offrir un service efficace aux parties en négociation dans les secteurs de compétence fédérale. En plus de leur travail de médiation et de conciliation, les agents administrent un programme de « premier contact » dont l'objectif consiste à donner un aperçu du processus de négociation dans le secteur de compétence fédérale et des services offerts par le SFMC aux groupes patronaux et syndicaux qui négocient une première convention collective. En outre, les agents se tiennent en contact avec les parties pendant toute la durée des conventions collectives, offrant des services de médiation préventive afin d'aider à résoudre certains problèmes avant qu'ils ne deviennent des points litigieux de négociation.

LES SERVICES D'ARBITRAGE

Cette direction est chargée d'établir des tribunaux quasi-judiciaires devant arbitrer des différends en vertu de la partie V du Code canadien du travail ou de rendre des décisions à la suite de plaintes de congédiement injuste déposées en vertu de la partie III. Elle est également chargée de suivre l'évolution des travaux et d'en rendre compte.

Cette direction veille à appliquer le processus dans le cadre duquel le Ministre procède aux nominations des personnes suivantes : les arbitres de grief et les présidents de conseil d'arbitrage, en vertu des dispositions de la partie V; les arbitres pour statuer sur des plaintes formulées en vertu des dispositions de la partie III relatives aux congédiements injustes; et les arbitres chargés de voir au respect des dispositions de la partie III concernant les cessations d'emploi collectives.

La Direction des services d'arbitrage procède aussi à des études sur l'évolution de la jurisprudence portant sur l'arbitrage des griefs et sur les dispositions du Code en matière de congédiement injuste, et elle publie de l'information à ce sujet.

LES PROJETS LÉGISLATIFS ET SPÉCIAUX

La Direction des projets législatifs et spéciaux est chargée de diverses activités contribuant au maintien d'un cadre de travail approprié à la négociation collective dans le secteur de compétence fédérale.

Cette direction doit coordonner toute initiative législative entreprise par le SFMC et agir comme conseil auprès des programmes des autres ministères sur une foule de questions ayant trait aux relations industrielles. La Direction analyse les décisions des tribunaux et celles des conseils des relations de travail et se tient au courant des opinions des organisations qu'elle dessert et des développements législatifs dans les domaines d'application fédérale et autres afin de connaître leurs incidences sur les relations de travail. La Direction des projets législatifs et spéciaux informe également les fonctionnaires supérieurs concernant les répercussions de diverses initiatives ministérielles et gouvernementales sur les relations de travail.

LE SOUTIEN TECHNIQUE ET LA RECHERCHE OPÉRATIONNELLE

En tant qu'instrument de recherche, cette direction fournit un soutien à la recherche opérationnelle afin d'aider au règlement et à la prévention des conflits de travail.

Cette direction mène des recherches sur les problèmes et les questions de relations industrielles courants ou nouveaux et fournit des services d'analyse contribuant à la mise au point de stratégies de règlement de différends. La recherche effectuée pour seconder les médiateurs et les conciliateurs comprend des recherches continues et des recherches ponctuelles sur l'économie et sur les relations industrielles. Celles-ci ont pour but de fournir aux médiateurs et aux conciliateurs des renseignements allant de précisions sur les dispositions des conventions collectives à l'établissement de profils de relations industrielles lors de négociations importantes.

REVUE DES ACTIVITÉS DE L'EXERCICE FINANCIER 1987-1988

INTRODUCTION

Traditionnellement, les négociations collectives ont porté sur des questions « monétaires » comme les salaires et les avantages sociaux. Plus récemment cependant, on a pu observer une tendance à la négociation de clauses « non monétaires », notamment la sécurité d'emploi, l'indexation des pensions et le changement technologique.

Les négociations collectives sont presque toujours influencées par un certain nombre de facteurs économiques, sociaux et politiques. C'est ainsi que les années 1980 ont été caractérisées par certaines tendances observables qui aident à expliquer l'émergence de revendications « non salariales » à la table de négociation.

Jusqu'en 1982, qui a marqué un sommet en ce qui a trait à la récession, les Canadiens ont dû composer avec des taux d'inflation élevés et des taux de chômage croissants. Soumis aux pressions concurrentielles, les employeurs ont cherché à obtenir de leurs employés des concessions comme le gel des salaires ou des reports et des échelles salariales à deux niveaux. En outre, le patronat exigeait plus de liberté pour la répartition de la charge de travail, l'établissement des heures de travail et la possibilité de sous-traiter afin d'accroître sa latitude opérationnelle. Cela a amené les syndicats à renoncer à des augmentations de salaire pour éviter de faire des concessions et pour maintenir le statu quo.

Au plan démographique, la main-d'œuvre canadienne vieillit. Il faut ajouter à cela le fait qu'il y a de moins en moins de nouveaux arrivants sur le marché du travail pour supporter la charge financière que sous-tend le nombre croissant de travailleurs et de travailleuses qui prennent leur retraite et touchent une pension. Il n'est donc pas surprenant que la question des pensions soit devenue ces dernières années une priorité pour les syndicats. Par exemple, en 1987, un certain nombre de conflits de travail importants, qui ont dégénéré en grève, portaient sur la question de l'indexation des pensions.

Tous ces facteurs et bien d'autres, y compris des initiatives de privatisation et de déréglementation prises par le gouvernement, ont contribué à créer un climat de relations industrielles instable et agité.

Cyclique par nature, l'économie se remet lentement de la récession de 1982. En 1987, le produit intérieur brut, établi

selon les prix de 1981, a connu une croissance de 3,9 %, ce qui représente une cinquième année consécutive de croissance économique ininterrompue. Cette évolution contraste manifestement avec une baisse de 3,2 % en 1982.

La tendance à la diminution du chômage enregistrée depuis 1983 s'est poursuivie en 1987 avec un taux moyen de 8,9 % par rapport à 9,6 % en 1986. Il s'agit-là du niveau le plus faible depuis 1981.

En 1987, les efforts en vue de réduire l'inflation ont marqué un temps d'arrêt, l'indice des prix à la consommation passant à 4,4 % comparativement à 4,1 % et 4,0 % en 1986 et 1985 respectivement. Les augmentations salariales moyennes des nouveaux contrats signés par les plus importantes unités de négociation ont été de 4,0 %, en hausse par rapport à 3,4 % en 1986.

Il est à prévoir que les fluctuations de l'économie continueront d'influer sur les ententes salariales au cours des prochaines années. Les effets d'autres facteurs, comme le facteur démographique, qui ont des répercussions à plus long terme, pourraient influer sur le processus de négociation collective dans les années à venir. On prévoit donc qu'il sera toujours nécessaire de recourir à la médiation de tierces parties, particulièrement dans les entreprises à visibilité élevée du secteur privé relevant de la juridiction fédérale.

A. LA MÉDIATION ET LA CONCILIATION

Selon les prévisions, l'incertitude économique s'est traduite par une année difficile au chapitre des relations industrielles et a entraîné un nombre élevé de recours à la médiation au cours de 1987-1988.

La Direction de la médiation et de la conciliation a traité un total de 359 dossiers au cours de l'exercice financier, y compris 103 dossiers qui n'avaient pas été réglés en 1986-1987. Le taux de succès de la Direction a encore une fois été très élevé, puisque 90,6 % des différends ont pu être réglés sans arrêt de travail. Il restait encore 115 dossiers à régler au 31 mars 1988.

Trente-quatre différends ont donné lieu à des arrêts de travail, pour un total de 586 919 journées de travail perdues. Bien que ce chiffre paraisse élevé, il représente moins de 0,4 % du temps de travail total dans les entreprises de juridiction fédérale. Les arrêts de travail à la Société canadienne des postes et dans le secteur des chemins de fer représentent une part importante des jours de travail perdus.

Ce sont les différends dans les secteurs du camionnage et du transport routier qui ont nécessité le plus grand nombre d'interventions du SFMC au cours de l'exercice, à savoir 108. De plus, il a fallu offrir des services de médiation et de conciliation pour 49 différends dans l'industrie de la navigation et pour 35 dans l'industrie du transport aérien.

Il est plutôt rare qu'il soit nécessaire de passer au deuxième niveau de conciliation officielle pour régler des différends, ce qui reflète bien l'engagement du SFMC de favoriser des conditions de négociation fructueuse tout en tenant compte des deniers publics. Sur les 359 cas pour lesquels il a fallu désigner des agents de conciliation du SFMC, 70 ont abouti à une impasse au stade de la conciliation. De ce nombre, 6 cas seulement (9 %) ont nécessité l'intervention d'un commissaire-conciliateur.

En 1987-1988, la Direction a reçu 22 demandes de consentement ministériel de porter plainte au Conseil canadien des relations du travail au sujet de prétendues pratiques déloyales relatives au processus de négociation. Dans trois de ces cas, on a nommé un agent du SFMC qui a fait enquête conformément à l'article 9(e) du Règlement du Canada sur les relations industrielles. Quinze cas ont été réglés au cours de l'année, le consentement ministériel ayant été accordé dans dix cas et refusé dans un. Quatre demandes ont été retirées par les demandeurs. Au 31 mars 1988, il y avait toujours sept cas en suspens.

Au cours de l'année, on a rapporté huit cas de médiation préventive, dont la moitié concernait des différends dans le secteur des chemins de fer. Un agent du SFMC a été désigné pour faire les premiers contacts dans 15 cas après accréditation d'un syndicat par le CCRT.

Au cours de l'exercice financier qui vient, on prévoit qu'il y aura encore beaucoup de cas de médiation et de conciliation requis par un assez grand nombre de différends donnant lieu à des conflits de travail. Entre le 1er avril 1988 et le 31 mars 1989, plus de 360 conventions collectives viendront à échéance. En outre, au moins 200 conventions de travail venues à échéance au cours des années antérieures font toujours l'objet de négociations directes entre les parties. La Direction de la médiation et de la conciliation s'atttend donc à connaître une année chargée.

1. LE TRANSPORT AÉRIEN

Le transport aérien représente un élément vital de l'infrastructure de l'économie et du transport au Canada. Les relations de travail et la négociation collective dans ce secteur, qui englobe les entreprises qui offrent des services d'appoint aux transporteurs, relèvent de la partie V du Code canadien du travail.

Les transporteurs aériens et les sociétés offrant des services d'appoint employaient environ 56 000 salariés et salariées en février 1988. Le secteur compte 11 syndicats principaux détenant des droits de négociation collective pour environ 32 000 salariés et salariées du transport aérien.

Au cours des dernières années, le secteur a été pressé d'apporter des changements, associés par exemple à la conjoncture économique et à la réforme de la réglementation. Au cours de l'exercice financier 1987-1988, des pressions ont continué d'être exercées sur les transporteurs aériens en vue de l'établissement d'un contexte plus concurrentiel. Les transporteurs ont cherché à obtenir des réductions de salaire et à allonger les heures de travail, tandis que les syndicats accordaient une grande priorité aux questions de sécurité d'emploi. Au cours du dernier exercice, les ententes salariales se sont maintenues au-dessous du taux d'inflation et les questions de sécurité d'emploi ont dominé, notamment dans le contexte de situations particulières comme la fusion de la Pacific Western Airlines Limited et des Lignes aériennes Canadien Pacific Limitée et de l'annonce de la vente d'actions d'Air Canada.

Au cours de l'exercice financier, l'industrie a connu un changement structurel majeur lorsque la Pacific Western Airlines a pris le contrôle des Lignes aériennes Canadien Pacific et s'y est amalgamée pour former les Lignes aériennes Canadien International Limitée (CAIL), qui incorpore également des transporteurs aériens régionaux jadis connus sous les désignations de Eastern Provincial Airways et de Nordair. Cette fusion s'inscrit dans une série de prises de possession au sein du secteur au cours des dernières années et crée un deuxième transporteur national faisant concurrence à Air Canada. La fusion et la rationalisation des opérations de la CAIL ont suscité certaines inquiétudes chez les syndicats représentant les employés des sociétés aériennes concernant les pertes d'emploi. L'intégration des unités de négociation et la représentation syndicale ont été et continuent d'être des questions importantes, même après la fusion.

Compte tenu de la structure de l'industrie, il faudrait souligner que Wardair offre maintenant des services à horaire régulier qui ont été ajoutés à ses services de vols nolisés, un changement qui donnera à cette entreprise un rôle important sur le marché intérieur des vols réguliers.

Au cours de l'exercice financier, on a enregistré un certain nombre de différends qui ne sont pas passés inaperçus dans le secteur du transport aérien et qui ont nécessité l'intervention du SFMC.

Deux conflits touchant la Wardair Canada Inc. ont pu être réglés grâce à l'aide du SFMC. L'un de ces différends opposait 330 manutentionnaires de bagages et mécaniciens, représentés par la section locale 2413 de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéronautique (AIM), et Wardair, qui n'avaient pu s'entendre malgré l'intervention d'un conciliateur. Le 26 août 1987, on a nommé un médiateur afin de venir en aide aux parties. L'accord préliminaire auquel les parties avaient pu parvenir fut rejeté par une majorité substantielle des membres de l'unité de négociation et, le 4 septembre, le syndicat déclenchait une grève légale. Le 10 septembre, la compagnie soumettait une offre révisée qui fut acceptée par l'unité de négociation. Les employés sont retournés au travail le 16 septembre selon les termes d'une nouvelle convention collective qui restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1990.

Dans les semaines qui ont suivi, plus précisément le 9 octobre 1987, un agent de conciliation est parvenu à aider Wardair à conclure un projet de règlement avec le Syndicat canadien de la Fonction publique (Division des lignes aériennes), représentant 560 agents de bord. Le différend portait surtout sur le souhait du syndicat d'éliminer l'échelle salariale à deux niveaux de Wardair, qui permettait à la compagnie d'offrir aux employés embauchés après le 30 avril 1983 un taux de rémunération plus faible et un rythme d'avancement professionnel plus lent que ceux d'employés plus anciens. Plus de 80 % des agents de bord ont voté en faveur de l'entente conclue grâce à l'intervention du conciliateur. Bien que le contrat de travail comporte toujours une échelle salariale à deux niveaux, les parties ont négocié une augmentation substantielle au salaire maximal versé aux employés soumis à l'échelle salariale la plus faible. La nouvelle convention collective vient à échéance le 15 juillet 1990.

Air Canada est parvenu à négocier un certain nombre de conventions collectives au cours de l'année, dont certaines ont exigé l'intervention du SFMC. Le 1er octobre 1987, Air Canada réussissait, grâce à l'intervention d'un conciliateur, à conclure une entente avec l'Association canadienne des pilotes de ligne aérienne (ACPLA). Cette entente, qui fut plus tard ratifiée par les 1 700 pilotes de l'unité de négociation, restera en vigueur jusqu'au 1er juin 1989.

Un second différend, qui a attiré l'attention à l'échelle du pays, opposait Air Canada à la section de district 148 de l'AIM, représentant 8 300 employés affectés à l'entretien et aux services au sol. Le conciliateur affecté à ce différend a rapporté que les parties ne pouvaient parvenir à une entente malgré son intervention. Le 2 septembre 1987, M. Martin Teplitsky, un avocat du travail ayant de l'expérience dans le domaine de la médiation et de la conciliation, était désigné comme commissaire-conciliateur. M. Teplitsky est parvenu à aider les parties à conclure une entente préliminaire qui fut cependant rejetée par les travailleurs au sol. Devant l'impossibilité de parvenir à une entente malgré d'autres rencontres de conciliation, le commissaire Teplitsky a fait rapport au Ministre. Dans ce rapport, divulgué aux parties le 27 octobre, le Commissaire critiquait l'attitude syndicale en ce qui a trait aux salaires et à l'indexation des pensions. Le commissaire Teplitsky y dit notamment que

les parts de marché perdues à l'occasion de la grève pourraient s'avérer permanentes compte tenu du caractère duopole de l'industrie et de l'absence relative de réglementation. Le 26 novembre, l'AIM entamait un processus de grèves tournantes aux aéroports de Toronto et de Mirabel. Malgré les efforts d'Air Canada pour maintenir les opérations avec du personnel cadre, les grèves rotatives se sont étendues à Montréal, à Ottawa et à Vancouver dès le 27 novembre, et la Société a dû annoncer la cessation de ses vols intérieurs et internationaux.

Le 9 décembre 1987, à la demande du ministre du Travail, les parties reprenaient la négociation directe, qui a abouti rapidement à une impasse. C'est en songeant aux conséquences et aux inconvénients d'un arrêt de travail au cours de la saison des fêtes que le Ministre a de nouveau pris contact avec les parties pour les informer que la rupture des négociations lui paraissait inacceptable du point de vue du public. Air Canada et les dirigeants de l'AIM ont été convoqués à Ottawa pour une rencontre avec le sous-ministre associé du Travail, M. Bill Kelly, et priés de recourir pleinement à sa médiation et de s'acquitter de leurs responsabilités publiques. La médiation s'est donc amorcée le 13 décembre et s'est poursuivie pratiquement sans interruption jusqu'au 15 décembre, alors que les parties en sont finalement venues à une entente provisoire sous les bons auspices de M. Kelly. Le 16 décembre, les travailleurs au sol reprenaient graduellement le travail, ce qui permettait à Air Canada d'offrir un service complet au cours de la période de Noël. La nouvelle convention collective est en vigueur jusqu'au 28 juin 1990.

Trois différends mettant en cause Québecair ont requis l'intervention du SFMC au cours de l'exercice financier 1987-1988. En 1986, un consortium dirigé par des actionnaires majoritaires de Nordair-Metro a acheté Québecair, qui appartenait jusque-là au gouvernement du Québec. Après la vente, les nouveaux propriétaires ont restructuré la société, renforçant du même coup ses opérations régionales grâce à l'utilisation d'avions plus petits et d'équipages réduits et abandonnant les vols nolisés et internationaux. En vue de favoriser la compétitivité, la société aérienne a apporté des réductions importantes à son personnel et a cherché à obtenir des concessions dans le domaine des salaires, des heures de travail et de l'établissement des horaires de travail. Il n'est donc pas surprenant, à la lumière de ces événements, que Québecair et ses syndicats aient connu des négociations collectives difficiles. En outre, les négociations ont été compliquées par des recours au CCRT et aux tribunaux mettant en cause Québecair, Nordair et un certain nombre de petites sociétés achetées par les deux anciennes sociétés aériennes et des syndicats qui négociaient avec les sociétés. Les négociations ont été caractérisées par des tractations pour déterminer, par exemple, quelle société aérienne serait l'employeur et quels unités de négociation et syndicats devraient agir comme agents négociateurs.

Le 26 juin 1987, les efforts de médiation ont porté fruit dans le cas d'un différend entre Québecair et l'ACPLA. L'entente, ratifiée le 30 juin par les 120 pilotes travaillant à partir de l'aéroport international de Montréal à Dorval, est en vigueur jusqu'au 31 mai 1989.

La même société aérienne a entrepris des négociations difficiles avec la section locale 1981 de l'AIM, représentant deux unités de 70 agents de bord et de 250 employés affectés à

Tableau 1

Nomination de médiateurs et de conciliateurs (exercice financier 1987-1988)

A.	Différends reportés de l'exercice 1986-1987	
	a) à l'étape du conciliateur	83
	b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation	6
	c) à l'étape postérieure à la conciliation	12
	d) à l'étape de la médiation	2
B.	Différends survenus au cours de l'exercice 1987-1988	
	a) nominations de conciliateurs	256
	b) nominations de commissaires-conciliateurs ou de commissions de conciliation	6
	c) nominations de médiateurs	28
C.	Règlements sans arrêt de travail au cours de l'exercice 1987-1988	241
D.	Différends non résolus à la fin de l'exercice	
	a) à l'étape du conciliateur	99
	b) à l'étape du commissaire-conciliateur ou de la commission de conciliation	1
	c) à l'étape postérieure à la conciliation	8
	d) à l'étape de la médiation	7

l'entretien et à la circulation. Malgré l'intervention d'un conciliateur, les parties n'ont pu en venir à une quelconque entente. Le 10 juillet, les employés d'entretien entreprenaient une grève légale. Le 6 août, prétextant que les avions ne pouvaient voler en toute sécurité en raison de la grève des travailleurs au sol, les agents de bord ont aussi débrayé. Le 10 janvier 1988, après six mois de médiation intensive, Québecair et l'AIM en venaient finalement à une entente au sujet des agents de bord. Le 13 janvier, grâce encore une fois à l'intervention d'un médiateur, les parties mettaient un point final à un protocole de retour au travail pour les travailleurs au sol. Les nouvelles conventions collectives sont en vigueur jusqu'au 30 septembre 1990.

Malgré d'importants efforts de conciliation et de médiation, le différend entre Air Ontario Inc. et l'ACPLA n'avait toujours pas été résolu à la fin de l'exercice financier. La Air Ontario Inc. est une nouvelle entreprise issue de la fusion de la Austin Airways et de la Air Ontario Limitée. Air Ontario, une compagnie de dérivation pour Air Canada, qui en est aussi un actionnaire majoritaire, dessert des régions comme Sarnia, London, Sudbury, Toronto, Ottawa et Montréal ainsi que Sault-Sainte-Marie. Le 17 décembre 1987, un conciliateur a été nommé pour tenter de régler le différend mais, malgré ses efforts, les parties n'ont pu en venir à une entente. Dans une tentative pour éviter une grève, on a offert les services d'un médiateur aux deux parties; malgré cela, les 200 pilotes de l'unité de négociation ont entrepris une grève légale le 12 mars 1988. À la fin de l'exercice financier, la grève était toujours en cours, bien que les pilotes aient continué à assurer le transport du fret et les services d'ambulance aérienne dans les collectivités nordiques.

2. *LES BANQUES*

Au Canada, le secteur bancaire est soumis au Code canadien du travail pour ce qui est des relations du travail. Dans ce secteur, le syndicat prend la forme de petites unités de négociation rattachées à chacune des succursales bancaires. Cette forme d'organisation syndicale résulte d'une décision du Conseil canadien des relations du travail rendue en 1977 qui établit qu'une succursale bancaire constitue, dans la plupart des cas, une unité de négociation collective appropriée. Il y a eu certaines accréditations applicables à des zones géographiques, mais en nombre limité.

Depuis la décision rendue en 1977, le CCRT a émis plus de 150 certificats d'accréditation, mais environ 90 des unités de négociation établies se sont, depuis, vu retirer leur accréditation. Au début, il y a eu un nombre élevé de demandes d'accréditation, mais depuis ce temps, le nombre d'unités qui ont perdu leur accréditation dépasse le nombre de celles qui ont obtenu la leur. Au total, il reste environ 60 unités de négociation dans le secteur bancaire canadien.

Les travailleurs du secteur bancaire sont représentés principalement par le Syndicat des employés de banques (SEB), le Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), les Métallurgistes unis d'Amérique (MUA) et l'Union internationale des employés professionnels et de bureau.

Le modèle d'accréditation par succursale est né de l'accréditation de la Banque d'épargne de la cité et du district de Montréal dont les 950 employés travaillent dans 112 succursales différentes, mais appartiennent à un syndicat accrédité et sont régis par une même convention collective. Leur syndicat, le Syndicat

des employés de la Banque d'épargne de la cité et du district de Montréal, s'est constitué à partir d'une association d'employés bénévoles et a été l'agent de négociation accrédité depuis 1967.

Le 25 février 1988, à la suite d'une grève de trois mois, deux médiateurs du SFMC parvenaient à aider la Banque de commerce canadienne impériale à Antigonish, en Nouvelle-Écosse, et la section locale 2107 du Syndicat des employés de banques (SEB) à régler un long différend. Le 23 novembre 1987, à la fin des procédures de conciliation, le syndicat avait entrepris une grève légale. Le différend a attiré l'attention des médias locaux et nationaux lorsque le délégué syndical s'est rendu à Toronto pour assister à l'assemblée annuelle de la Banque et demander au président du conseil d'administration la raison pour laquelle les pourparlers ne progressaient pas. En outre, comme les 13 employées de l'unité de négociation étaient des femmes, le différend a fait ressortir la question de l'équité en matière de rémunération, ce qui a valu aux grévistes un appui substantiel des résidents locaux. Deux médiateurs du SFMC sont parvenus à réunir les parties et une nouvelle entente a été signée le 25 février. Le nouveau contrat, qui prévoit des salaires concurrentiels par rapport à ceux qui sont versés aux employés d'autres succursales bancaires de la région et de la Banque de commerce canadienne impériale à Halifax, est en vigueur jusqu'au 28 février 1989.

3. LA RADIOTÉLÉDIFFUSION

Le secteur de la radiotélédiffusion au Canada est formé de trois éléments : la radiodiffusion, la télédiffusion et la câblodistribution. À l'exception de la Société Radio-Canada (SRC), qui se distingue des autres sociétés du secteur à cause de sa taille et de son statut de société d'État, le secteur de la radiotélédiffusion est constitué de petites unités de négociation indépendantes représentant des stations individuelles. Cette diversité a donné lieu à un faible niveau de syndicalisation dans le segment privé de l'industrie.

La majorité des employés syndiqués de ce secteur sont représentés par l'un des syndicats suivants : le Syndicat canadien de la Fonction publique (SCFP), l'Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion ou le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada (STCC). Les employés du secteur de la radiotélédiffusion sont régis par le Code canadien des relations du travail en ce qui a trait aux relations industrielles.

On compte plus de 160 unités de négociation accréditées dans le secteur de la radio et de la télévision, dont 85 dans la province de Québec. Le secteur de la câblodistribution compte une cinquantaine d'unités de négociation, dont 17 au Québec. Un peu plus de 50 % de la syndicalisation dans ce secteur est attribuable au Québec.

Sur les 42 différends qui ont marqué l'industrie de la radiotélédiffusion et qui ont exigé un recours à la médiation et à la conciliation au cours de 1987-1988, deux n'avaient pas été réglés au cours de l'exercice financier précédent.

En mai 1987, la Division des services anglais de Radio-Canada et la section locale 213 de la Guilde des services de presse du Canada (la Guilde), représentant 500 journalistes, sont parvenus à mettre un terme à un long conflit. Les parties négociaient le renouvellement d'un contrat de travail venu à échéance le 27 novembre 1985.

Tableau 2

Médiation et conciliation, comparaison des activités (exercices financiers 1978-1979 à 1987-1988)

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Dossiers reportés de l'exercice précédent	88	111	64	91	76	77	58	91	122	103
Nouveaux dossiers	333	254	272	244	254	220	225	315	204	256
Nombre total de dossiers	421	365	336	335	330	297	283	406	326	359
Dossiers à l'étude à la fin de l'exercice	111	64	91	76	77	58	91	122	103	115
Grèves et lock-out	21	39	25	30	22	23	9	23	28	34
Différends résolus sans arrêt de travail	289	262	220	229	231	216	183	261	195	241
Pourcentage de différends résolus	93%	87%	90%	88%	91%	90%	95%	92%	87%	91%

Les propositions de l'employeur dans ce conflit étaient similaires à celles qui caractérisaient d'autres négociations mettant en cause la Société Radio-Canada, c'est-à-dire une plus grande latitude opérationnelle. Les parties ont également éprouvé des difficultés concernant les catégories d'employés. Radio-Canada voulait continuer à traiter avec une soixantaine d'employés (qui avaient déjà appartenus à un syndicat représentant surtout des artistes jusqu'à ce que le CCRT les place sous la juridiction de la Guilde en 1982) pour le renouvellement des contrats de travail. La Guilde pour sa part cherchait à les incorporer à l'unité de négociation sur une base d'ancienneté. Malgré l'intervention d'un conciliateur, les parties n'ont pu en venir à une entente et, le 26 novembre 1986, le Ministre informait les parties que la conciliation officielle prendrait fin.

Le 19 mai 1987, le CCRT répondait à une accusation syndicale selon laquelle Radio-Canada faisait preuve de mauvaise foi dans les négociations, et précisait que les demandes de la Société concernant les catégories d'employés reflétaient la pratique courante du secteur et n'allaient pas à l'encontre du Code. Enfin, le 29 mai 1987, les parties en sont venues à une entente à l'occasion d'une négociation directe tenue après la période de conciliation. Le nouveau contrat de travail restera en vigueur jusqu'au 22 novembre 1988.

Un autre différend, lui aussi prolongé, a opposé la Division des services français de Radio-Canada et le Syndicat des journalistes de Radio-Canada, qui représente 340 journalistes, reporters et employés dans le secteur des affaires publiques. Le 28 janvier 1986, le Ministre était informé que la négociation directe avait abouti à une impasse et que la majorité des articles de la convention collective n'avaient pu faire l'objet d'une entente. Un conciliateur fut nommé le 10 février 1986, mais malgré 14 mois d'efforts, les parties n'ont pu en venir à une entente. Tout comme dans le cas du différend entre Radio-Canada et la Guilde, la Société tenait à maintenir les conditions d'emploi d'une centaine d'employés affectés aux affaires publiques sur une base de programme. Les parties ont repris les négociations directes en juin 1987 et, le 18 septembre, après deux brefs arrêts de travail, elles signaient une entente préliminaire. L'entente fut subséquemment ratifiée par les membres de l'unité de négociation et le contrat restera en vigueur jusqu'au 30 novembre 1989.

4. LES SOCIÉTÉS D'ÉTAT

On compte au-delà de 50 sociétés d'État au Canada et plus de 100 autres entreprises appartenant en entier ou en partie au gouvernement. Certaines sociétés d'État offrent directement des biens et des services au public sous une base commerciale ou quasi-commerciale. C'est le cas notamment d'Air Canada et de la Société Radio-Canada. D'autres, comme la Commission canadienne du blé, sont chargées de la commercialisation sur le plan international de marchandises canadiennes.

En matière de relations du travail, il est compliqué de savoir de qui relèvent les sociétés d'État, car certaines sont régies par la partie V du Code canadien du travail, tandis que d'autres sont du ressort de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

En mai 1985, le gouvernement annonçait son intention d'examiner ses avoirs dans les sociétés d'État afin de se départir de celles qui ne servent plus l'intérêt public. Les efforts en vue de la privatisation annoncée au cours

de l'exercice financier 1987-1988 touchaient notamment l'Eldorado nucléaire limitée, la Société radiochimique et la Division des produits médicaux de l'Énergie atomique du Canada, la Commission d'énergie du Nord canadien et une partie d'Air Canada.

Parmi les conflits importants qui ont mis en cause des sociétés d'État au cours de l'exercice financier, quatre concernaient la Société canadienne des postes.

La Société canadienne des postes, société d'État établie par une loi du Parlement, est entrée en activité le 16 octobre 1981, succédant ainsi au ministère des Postes. Outre son mandat principal, qui est d'offrir le service postal de base par la collecte, la transmission et la livraison de messages, de renseignements, de fonds et d'objets tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du Canada, la loi exige de la Société canadienne des postes qu'elle soit financièrement autonome.

La Société canadienne des postes exploite plus de 8 000 bureaux et succursales et compte actuellement plus de 60 000 employés répartis dans 26 unités de négociation différentes, représentées par huit agents négociateurs.

À la suite des recommandations du comité chargé par le gouvernement d'examiner le mandat et la productivité de la Société canadienne des postes, rendues publiques en 1985, la Société canadienne des postes a été fortement pressée d'améliorer son rendement. D'après les conditions énoncées dans le plan quinquennal, la Société doit devenir financièrement indépendante, ce qui la contraint à tenter de réduire considérablement ses frais d'exploitation, y compris les coûts de la main-d'œuvre, lesquels sont reliés aux conventions collectives établies avec les unités de négociation.

Au cours de l'exercice financier faisant l'objet du présent rapport, un certain nombre de décisions du Conseil canadien des relations du travail (CCRT) et de jugements des tribunaux ont eu des répercussions importantes sur le climat des relations industrielles à la Société canadienne des postes.

Les initiatives de la Société canadienne des postes en matière de franchisage ont amené le Syndicat des postiers du Canada (SPC) à s'adresser au CCRT pour dénoncer l'entente intervenue entre la Société canadienne des postes et Sheldon Manly Drugs Limited de Willowdale, puisqu'il s'agissait là de la vente d'un commerce aux termes du Code canadien du travail. Dans une décision rendue le 1er septembre 1987, le CCRT jugeait que les relations industrielles des services postaux offerts par Sheldon Manly Drugs étaient de la juridiction constitutionnelle du Conseil. En outre, le Conseil établissait que l'attribution d'une franchise postale à la compagnie correspondait à la vente de l'entreprise conformément à l'article 144 du Code canadien du travail et que, en conséquence, les modalités de la convention collective en vigueur entre la Société canadienne des postes et le SPC s'appliquaient.

La Société canadienne des postes en a appelé de la décision du CCRT auprès de la Cour d'appel fédérale qui, dans un jugement rendu le 28 janvier 1988, déboutait la Société, maintenant la décision du CCRT en ce qui a trait à la vente d'un commerce.

En réponse à des demandes présentées par la Société canadienne des postes et le SPC pour une révision complète de la structure de négociation à la Société canadienne des postes, le CCRT rendait une décision, le 10 février 1988, dans laquelle il précisait que quatre unités de négociation distinctes

seraient appropriées à la Société canadienne des postes. La première unité serait composée d'employés qui sont présentement représentés par l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA). La seconde unité en serait une de négociation opérationnelle regroupant les employés qui sont présentement représentés par l'Union des facteurs du Canada (UFC), le SPC et les groupes des manœuvres et des hommes de métier qui sont présentement représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC). La troisième unité comprendrait un groupe de négociation pour tous les cols blancs des groupes administratifs, techniques et professionnels (autres que les infirmières) qui sont présentement représentés par l'AFPC et l'Institut professionnel de la Fonction publique (IPFP). La dernière unité serait une unité de négociation de supervision pour l'ensemble de toutes les unités de négociation et serait formée de personnes dont l'intervention pourrait affecter l'orientation des politiques et des programmes de la Société. Il faudra attendre la deuxième partie des audiences du CCRT pour connaître la délimitation précise de ces quatre unités de négociation.

C'est dans ce contexte de réorganisation d'entreprise et de relations industrielles que la Société des postes a poursuivi ses négociations avec les syndicats représentant une majorité de ses employés.

Le différend qui opposait la Société des postes et l'UFC, représentant 20 270 facteurs, n'a pu être réglé au cours du dernier exercice financier. Malgré les efforts d'un conciliateur et du commissaire-conciliateur Ken Swan, les parties n'ont pu en venir à une entente sur un certain nombre de questions. Le 16 juin 1987, le syndicat entreprenait une série d'arrêts de travail rotatifs à des endroits déterminés. La Société a tenté de maintenir ses opérations avec l'aide de son personnel de supervision et de ses cadres et en embauchant d'autres travailleurs, ce qui a suscité une réaction plutôt négative de la part du syndicat et qui a contribué à échauffer les esprits sur le piquet de grève. Le 28 juin, à la suite d'une demande conjointe présentée par les parties, M. Bill Kelly, sous-ministre associé du Travail, était nommé médiateur dans ce conflit. Des efforts de médiation ininterrompus ont donc commencé tôt le 29 juin et se sont poursuivis pendant sept jours. Le 4 juillet, alors que l'on réclamait une loi pour forcer le retour au travail des employés, M. Kelly est parvenu à amener les parties à s'entendre sur des questions contractuelles, montrant du même coup la valeur des efforts de médiation dans une situation en apparence sans issue. Une majorité de facteurs ont ratifié l'accord qui restera en vigueur jusqu'au 31 juillet 1989.

Le 28 octobre 1987, la Société canadienne des postes et l'IPFP en sont venus à une entente à l'occasion d'une rencontre avec un conciliateur. Le contrat de travail, ratifié par les 270 analystes des systèmes informatiques de l'unité de négociation, restera en vigueur jusqu'au 1er mai 1988.

Un troisième conflit opposant la Société canadienne des postes et l'AFPC, qui n'avait pu être réglé au cours de l'exercice financier précédent, n'avait toujours pas trouvé de solution le 31 mars 1988. Les parties cherchent à renégocier quatre contrats de travail touchant 5 200 membres du personnel de bureau, administratif et opérationnel représentés par 20 unités de négociation. Un conciliateur fut nommé le 10 mars 1987 et, à la fin de l'exercice financier, c'est-à-dire plus d'une année plus tard, ce conciliateur tentait toujours d'amener les parties à s'entendre. Il faut dire que les efforts

de conciliation ont été perturbés par un certain nombre d'événements. Ainsi, le 23 mars 1987, comme le Syndicat des employés des postes et des communications exprimait le souhait de quitter les rangs de l'AFPC pour se joindre au SCP, le syndicat a été mis en tutelle. Le 23 septembre 1987, le CCRT accréditait le SCP comme agent négociateur pour l'une des 20 unités de négociation touchée par les contrats de travail, celle représentant 192 employés n'exerçant pas de supervision. Les négociations se sont poursuivies pour les autres unités et à la fin du mois de mars, 85 % des syndiqués ont signifié à leur syndicat qu'ils étaient en faveur d'une grève. À la lumière de ces événements, le conciliateur en a conclu que son intervention ne pourrait plus être efficace et il a préparé un rapport à l'intention du Ministre.

D'importants efforts de conciliation et de médiation ont été déployés dans le cas d'un quatrième différend opposant la Société canadienne des postes et le SCP représentant 24 000 préposés à la distribution du courrier et commis postaux. On trouvera un compte rendu détaillé de ce différend à la section C - Les mesures législatives d'urgence : Loi de 1987 sur le maintien des services postaux.

L'Énergie atomique du Canada Limitée (EACL) a été constituée en société en 1952 pour favoriser l'utilisation de l'énergie atomique à des fins pacifiques. Récemment, la Société a été restructurée en quatre divisions : la Société de recherche, les opérations CANDU, la Société radiochimique et la Division des produits médicaux.

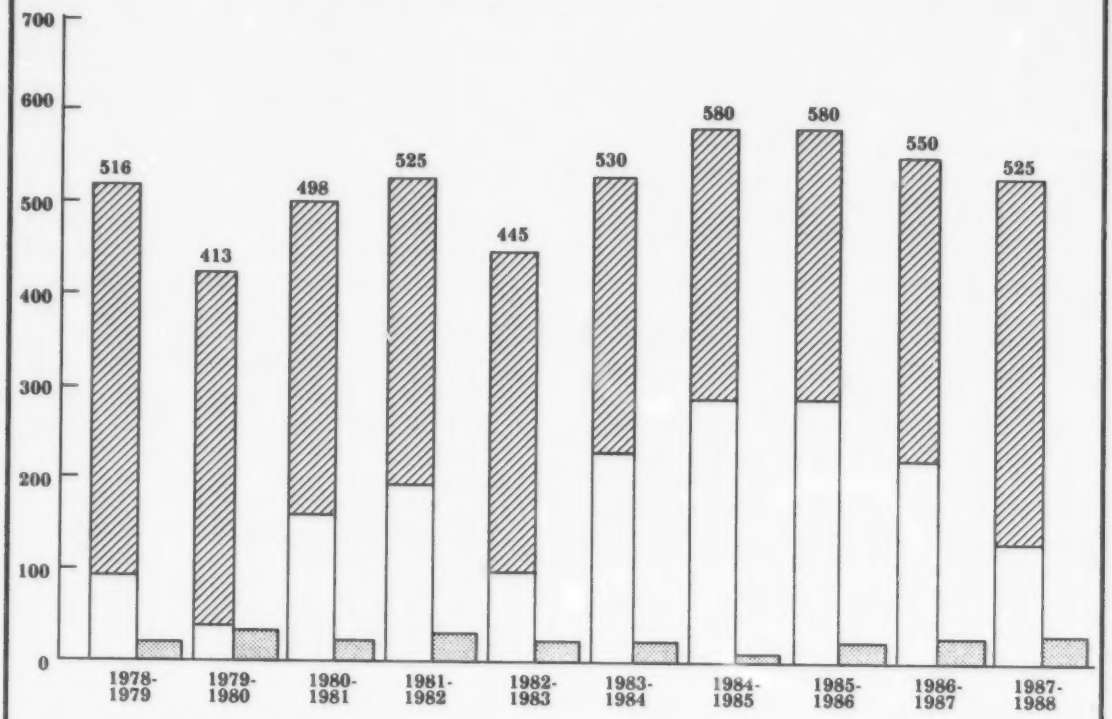
L'EACL compte environ 4 900 employés à temps plein, principalement dans les provinces de l'Ontario et du Manitoba. De ce nombre, 2 500 sont syndiqués et sont représentés par un des onze agents négociateurs. Les principaux syndicats qui représentent ces employés sont le Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie, la Société des ingénieurs professionnels et associés, le Atomic Energy Allied Council, l'AFPC, le Chalk River Technicians and Technologists et l'Union internationale des employés de bureau et professionnels.

Le 27 juin 1987, l'EACL et l'AFPC en sont venues à une entente concernant 110 employés de laboratoire, techniciens et aide-techniciens. L'unité de négociation touche des employés de la Société radiochimique, qui s'occupent du traitement et de l'expédition de matériaux radioactifs servant à des tests et à des traitements médicaux, et ceux de la Division des produits médicaux, qui s'occupent de l'élaboration et de la fabrication d'équipements médicaux. Le conciliateur nommé à ce dossier le 6 avril 1987 a permis aux parties de se rapprocher, sans toutefois qu'un accord puisse être conclu concernant plusieurs questions importantes, y compris les salaires et certains aspects des avantages sociaux. Les parties ont négocié sachant que le gouvernement fédéral envisageait de privatiser la Société radiochimique de l'Énergie atomique du Canada. Sur réception d'une décision du Ministre de mettre fin officiellement aux efforts de conciliation, les deux parties ont repris les négociations et sont parvenues à une entente préliminaire le 27 juin. Le contrat qui fut ratifié par les membres de l'unité de négociation restera en vigueur jusqu'au 31 mars 1989.

L'Administration de la Voie maritime du Saint-Laurent fut créée en 1954 en vue de construire, d'exploiter et d'entretenir une voie de navigation, à savoir la Voie maritime du Saint-Laurent. La Voie maritime, officiellement ouverte à la navigation en 1959, va de Montréal jusqu'au lac Érié, reliant ainsi les Grands Lacs au fleuve Saint-Laurent pour former une voie navigable jusqu'au golfe du Saint-Laurent et à l'Océan Atlantique.

Tableau 3

Aperçu du nombre de dossiers étudiés par le SFMC (exercices financiers 1978-1979 à 1987-1988)



Légende: Négociations directes

Interventions du SFMC

Arrêts de travail ayant débuté pendant l'exercice financier

Note: Les dossiers de négociation directe ajoutés aux dossiers où le SFMC est intervenu constituent le « nombre total des dossiers éventuels du SFMC ».

Le grain et le minerai de fer sont les principaux produits qui transitent dans le système, et l'acheminement du grain en aval et du minerai de fer en amont joue un rôle important, non seulement dans l'économie de la région des Grands Lacs, mais aussi dans celle de tout le continent nord-américain. La Voie maritime sert également au transport de chargements en vrac de sel, de pierres, d'argile et de produits pétroliers, et de marchandises générales comme des produits manufacturés de fer et d'acier. Au cours de la saison de navigation de 1987, les mouvements de marchandises ont totalisé 40 millions de tonnes dans la section est de l'axe Montréal-Lac Ontario et 42,7 millions de tonnes dans le canal Welland, c'est-à-dire la section ouest de la Voie maritime. Ces volumes dépassent ceux qui avaient été enregistrés en 1986 et sont beaucoup plus élevés qu'en 1985 alors que la Voie maritime avait enregistré une diminution imprévue de 20 % de son achalandage.

L'Administration de la Voie maritime emploie environ 1 000 personnes dont la majorité sont représentées par l'une des quatre unités de négociation accréditées.

En 1987-1988, l'Administration de la Voie maritime du Saint-Laurent et la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers (FCET) se sont affrontés au sujet du renouvellement de trois contrats de travail venus à échéance le 31 décembre 1986. Le 4 novembre 1987, deux conciliateurs ont pu aider les parties à conclure un accord préliminaire touchant une unité représentant 90 superviseurs. Le nouveau contrat de travail est en vigueur jusqu'au 31 décembre 1989.

Les deux autres différends qui ont touché l'Administration concernaient une unité de 850 employés affectés à l'exploitation et à l'entretien et une unité de 80 employés de bureau; dans les deux cas, le SFMC a dû déployer des efforts considérables. Deux conciliateurs nommés en février 1987 sont parvenus, dans un premier temps, à inciter les parties à conclure une entente provisoire, mais le 29 octobre, les syndiqués la rejetaient par une mince majorité. Conscient de la très grande importance de la Voie maritime dans l'économie nationale et de la réputation internationale du Canada, M. Bill Kelly, sous-ministre associé du Travail, a immédiatement convoqué les parties à Ottawa. Les rencontres ont repris le 30 octobre et, le jour même, les parties acceptaient une entente révisée. Le contrat qui fut subséquemment ratifié par les membres de l'unité de négociation est en vigueur jusqu'au 31 décembre 1989.

5. *LA MANUTENTION DU GRAIN*

Le Canada, l'un des plus importants producteurs et exportateurs de céréales au monde, se classe au sixième rang pour le volume de la production de blé et au cinquième rang pour le volume de la production de céréales secondaires. Pour la campagne agricole qui prenait fin le 31 juillet 1987, les exportations canadiennes de céréales enregistraient une augmentation de 28 % par rapport à l'année précédente et représentaient 24 % du commerce mondial des céréales. Selon ces données statistiques, le Canada vient au second rang, derrière les États-Unis dont la part du commerce mondial est de 33 %.

Le grain canadien exporté sur les marchés mondiaux transite par des élévateurs-terminus où il est lavé, classé et certifié. Les élévateurs-terminus sont situés aux ports de Vancouver et de Prince Rupert (Colombie-Britannique), de Thunder Bay (Ontario) et au port de Churchill

(Manitoba). À partir de Thunder Bay, le grain est acheminé directement vers les marchés mondiaux par les longs courriers et vers les élévateurs de transbordement situés le long de la Voie maritime du Saint-Laurent et de la côte Atlantique, où il est entreposé et d'où il sera ultérieurement expédié.

Les ports de la côte ouest ont établi un nouveau record d'exportations pour la campagne agricole 1986-1987 avec 16 millions de tonnes, résultat attribuable en grande partie au volume record de 4,2 millions de tonnes expédiées des élévateurs-terminus de Prince Rupert.

La négociation collective dans le secteur de la manutention du grain relève principalement de la partie V du Code canadien du travail bien que certains aspects du traitement du grain, comme l'inspection, le pesage et l'échantillonnage, relèvent des travailleurs embauchés directement par le gouvernement fédéral. Ces employés négocient en vertu des dispositions de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

Sur la côte ouest, les élévateurs-terminus de Vancouver sont exploités par la B.C. Terminal Elevator Operators' Association (BCTEOA), une association de cinq sociétés. Les membres de l'Association emploient environ 700 manutentionnaires représentés par la section locale 333 du Syndicat des travailleurs du grain (STG). À Prince Rupert, les élévateurs-terminus à grande capacité sont exploités par la Prince Rupert Grain Ltd., un consortium de six sociétés de manutention du grain, lequel négocie également avec le STG.

Dans l'est du Canada, les élévateurs à grain de Thunder Bay (Ontario) sont exploités par six sociétés qui forment la Lakehead Terminal Elevators' Association (LTEA) et emploient 1 500 manutentionnaires représentés par la section locale 650 de la Fraternité des commis de chemin de fer, des lignes aériennes et de navigation, manutentionnaires de fret, employés de messageries et de gares. Les élévateurs à grain du port de Churchill (Manitoba) sont exploités par Ports Canada, qui est partie à une convention collective touchant des manutentionnaires représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

Dans les ports situés le long de la Voie maritime du Saint-Laurent et de la côte Atlantique, les travailleurs des élévateurs à grain sont représentés par un certain nombre de syndicats, dont la Confédération des syndicats nationaux (CSN), l'Association internationale des débardeurs et l'AFPC. Les employeurs de ces élévateurs de transbordement comprennent la Société du port de Montréal, les Élévateurs de Sorel Limitée, la Bunge of Canada, les Silos Port-Cartier et la Société du port de Halifax.

Les conventions collectives s'appliquent également aux gestionnaires des élévateurs et à leurs adjoints qui exploitent les élévateurs de l'intérieur du pays appartenant au Manitoba Pool Elevators et au Saskatchewan Wheat Pool et sont représentés par le Syndicat des services du grain.

Le 10 novembre 1987, lors de négociations qui ont suivi des efforts de conciliation, la Compagnie des céréales Cargill Ltée et le Syndicat national des employés de la Compagnie des céréales Cargill Ltée en sont venus à une entente. Le contrat de travail, qui touche 60 employés des élévateurs à grain travaillant au port de Baie-Comeau, était venu à échéance le 31 janvier 1986. Le 26 février 1987, un conciliateur nommé pour aider les deux parties n'a pu malgré tous ses efforts contribuer à la conclusion d'une entente. Le 17 septembre, la

Compagnie décrétait un lock-out de ses employés et réacheminait les céréaliers vers d'autres ports. En octobre, un médiateur du SFMC a rencontré les parties à quelques reprises et, le 10 novembre, les parties en venaient à une entente provisoire en présence du médiateur. Bien que les membres du syndicat aient accepté l'entente avec une faible majorité, les statuts et règlements du syndicat exigent une majorité de 60 % pour la ratification d'un contrat. Le 13 novembre, les parties ont repris les négociations directes et se sont entendues sur un texte révisé. L'accord a par la suite été ratifié par les syndiqués qui ont commencé à reprendre le travail le 16 novembre. La nouvelle convention collective vient à échéance le 31 janvier 1991.

Un différend de longue date, qui opposait la Prince Rupert Grain Ltd. et la section locale 333 du Syndicat des travailleurs du grain, a abouti à une impasse en 1987-1988, forçant ainsi le Parlement à intervenir. Ce différend fait l'objet d'un compte rendu plus détaillé à la section C - Les mesures législatives d'urgence : Loi sur les opérations de manutention du grain à Prince Rupert.

6. *LE DÉBARDAGE*

Au Canada, les entreprises de débardage exercent leurs activités dans quatre principaux secteurs géographiques : sur la côte ouest, sur les Grands Lacs, le long de la Voie maritime du Saint-Laurent et dans les Maritimes. Les sociétés de chargement et de déchargement et d'autres entreprises de débardage sont, pour la plupart, regroupées en association d'employeurs pour les fins de la négociation collective.

Les associations d'employeurs représentent les armateurs, les exploitants de navires et leurs agents, les entrepreneurs indépendants qui offrent des services de chargement et de déchargement des navires, les exploitants d'installations terminales de conteneurs et, enfin, les particuliers, sociétés et entreprises qui emploient des travailleurs, mais qui n'entrent pas dans les trois premières catégories. En plus de s'acquitter de la responsabilité en matière de négociation collective, les associations d'employeurs exercent des pressions politiques et cherchent à promouvoir le commerce international.

L'Association des employeurs maritimes (AEM) constitue le principal employeur des débardeurs de l'est du Canada. L'Association a 18 conventions collectives dans neuf ports, lesquelles visent différentes professions comme les débardeurs, les contrôleurs, les préposés aux gréements, les surveillants et les cloisonneurs. Parmi les plus grandes unités de négociation se trouvent celles qui représentent les débardeurs des ports de Montréal, de Halifax et de Saint John. La majorité des employés de l'AEM sont représentés par l'Association internationale des débardeurs (AID) qui représente environ 2 300 salariés.

La British Columbia Maritime Employers Association (BCMEA), qui regroupe des employeurs appartenant aux mêmes catégories que ceux de l'Association des employeurs maritimes, représente les compagnies de la côte ouest. Le Syndicat international des débardeurs et magasiniers (SIDM) représente la majorité des salariés employés par la BCMEA, c'est-à-dire environ 2 850 débardeurs à temps plein et 1 500 débardeurs occasionnels dans 11 ports de la côte ouest.

Le 2 avril 1987, la Waterfront Foremen Employers Association (WFEA) et la section locale 514 du SIDM parvenaient à renouveler leur convention collective après près d'une année de conciliation. Cette nouvelle convention collective, qui touche 450 contremaîtres travaillant sur les bateaux et les quais, prendra fin le 31 décembre 1988.

Un long et complexe différend entre l'Association des employeurs maritimes et la section locale 375 de l'AID n'était toujours pas réglé à la fin de l'année. Malgré l'intervention d'un conciliateur, les parties n'ont pu s'entendre et, le 14 mai 1987, la nomination du commissaire Marc Gravel marquait l'intensification des efforts de conciliation.

Le 2 septembre 1987, comme pour compliquer davantage des négociations déjà difficiles, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT) modifiait l'unité de négociation en accréditant la section locale 375 comme agent négociateur des débardeurs affectés au chargement et au déchargement des longs courriers et des navires côtiers dans le port de Montréal. Ce dernier groupe était auparavant représenté par la section locale 1845 de l'AID. De l'avis du Conseil, rien ne justifiait le maintien d'unités de négociation distinctes puisque l'on ne fait plus la différence entre les exigences du débardage pour les navires océaniques et les navires côtiers.

Les parties ont convenu que l'intervention du commissaire Gravel permettrait de poursuivre les négociations et de les étendre à tous les employés représentés par la section locale 375, soit environ 110 débardeurs de plus. Malgré les efforts répétés du commissaire, les parties n'ont pu parvenir à une entente. Dans son rapport communiqué aux deux parties le 2 décembre 1987, le commissaire Gravel parle des complications imprévues qui ont affecté le dossier. Il y note que l'inclusion du secteur côtier affectait la quasi-totalité des points en litige entre les parties. Bien que l'on ait espéré que les recommandations du commissaire puissent servir de base aux parties pour négocier une entente acceptable, le syndicat avisait le SFMC qu'il n'acceptait pas ces recommandations. Le 18 décembre 1987, le syndicat entreprenait une série de séances d'étude de 24 heures, dont l'une a été marquée par une manifestation sur la Colline parlementaire. Dans une ultime tentative pour favoriser un règlement négocié de ce différend, le doyen de la Faculté d'administration de l'Université McGill, M. Laurent Picard, a été prié d'agir comme médiateur le 18 janvier 1988. Le syndicat a de nouveau évité de recourir à toute mesure de grève au cours de l'intervention de M. Picard. À la fin de l'exercice financier, les négociations se poursuivaient toujours avec son aide.

Le différend entre la BCMEA et le SIDM, qui n'avait pu être réglé au cours de l'année précédente, fait l'objet d'un compte rendu à la section C - Les mesures législatives d'urgence : Loi de 1986 sur le maintien des opérations portuaires.

Tableau 4

Journées-personnes non travaillées en raison de grèves et de lock-out dans les secteurs de compétence fédérale (exercice financier 1987-1988)

Secteur d'activité	Nombre de différends*	Nombre d'arrêts de travail*	Journées-personnes non travaillées
Transport aérien	35	5	160 130
Banques	19	1	840
Radiotélédiffusion	42	2	1 575
Télécommunications	14	2	174 040
Manutention du grain/minoteries	20	3	4 700
Mines/énergie atomique	13	4	49 530
Débardage	19	1	4 390
Transport ferroviaire	22	4	173 790
Transport maritime	49	3	6 450
Camionnage et transport routier	108	6	9 230
Divers (comprend tous les différends survenus au T.N.-O. et au Yukon)	18	3	2 144
TOTAL	359	34	586 919

*Comprend les différends ou les arrêts de travail reportés de l'exercice financier 1986-1987.

7. *L'INDUSTRIE MINIÈRE*

Le Canada vient au troisième rang au monde parmi les pays producteurs de minéraux non combustibles et au premier rang pour la production par habitant. L'industrie minière a apporté une contribution substantielle au développement économique du Canada et demeure, directement ou indirectement, le gagne-pain de centaines de milliers de Canadiens. L'industrie minière ou la production minérale constitue le pilier de l'économie de quelque 120 localités où elle est l'industrie principale. D'autres localités, par exemple celles où l'on expédie et reçoit les minerais, retirent de l'emploi et un revenu de l'exploitation minière.

Au Canada, l'exploitation minière permet de produire plus de 60 produits différents. Le pays est le plus important producteur de concentré d'uranium et de zinc au monde, et il vient au second rang pour l'amiante, la potasse, le soufre élément, le nickel, le gypse et les concentrés de titane; au troisième rang pour l'aluminium, la mine de platine et le molybdène, et enfin au quatrième rang pour la production d'or, de cuivre, de plomb, de cobalt, d'argent et de cadmium.

Plus de 100 000 Canadiens, pour la plupart syndiqués, travaillent directement dans le secteur minier. La réglementation des relations du travail dans la plupart des industries de ce secteur relève de la compétence provinciale. Cependant, l'exploitation du charbon par la Cape Breton Development Corporation (DEVCO) en Nouvelle-Écosse, l'extraction et le traitement du minerai d'uranium, ainsi que toute l'exploitation minière au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest sont de compétence fédérale.

Près de 90 % des employés du secteur minier qui relèvent de la juridiction fédérale et qui travaillent principalement au Yukon et dans les Territoires du Nord-Ouest, en Saskatchewan, au Manitoba et en Ontario, sont représentés par les Métallurgistes Unis d'Amérique (MUA). Un certain nombre de syndicats, dont le plus important est le district 26 du Syndicat des Mineurs unis d'Amérique, représentent les employés de la DEVCO au Cap Breton.

En 1984, grâce surtout à un vaste dépôt d'uranium dans le nord de la Saskatchewan, le Canada est devenu le premier producteur de ce minerai au monde, dépassant les États-Unis pour la première fois depuis les années 1950. Les activités d'exploitation d'uranium au Canada sont concentrées en Ontario et en Saskatchewan. La Key Lake Mining Corporation, dont les activités ont commencé en octobre 1983, est le plus grand site d'exploitation d'uranium à ciel ouvert du monde. Les autres grands producteurs sont la Denison Mines Limited, la Rio Algom Limited et les Ressources Eldorado Limitée.

Par le truchement de la conciliation et de la médiation, quatre différends importants ont pu être réglés dans le secteur de l'exploitation minière d'uranium à Elliot Lake, en Ontario. Le 29 juillet 1987, des conciliateurs ont été affectés à des différends opposant la Denison Mines et les sections locales 5815 et 5762 des MUA, représentant respectivement 95 employés de bureau et techniciens et 1 435 employés de production, et entre la Rio Algom et les sections locales 5980 et 5417 des MUA, représentant respectivement environ 185 employés de bureau et 1 800 employés à la production. Après un certain nombre de rencontres de conciliation, les agents ont informé le Ministre que les parties n'avaient pu s'entendre sur le renouvellement d'un contrat. Comme ce fut le cas pour les autres employeurs des secteurs minier et manufacturier en Ontario, les

négociateurs syndicaux et patronaux ont maintenu la ligne dure, c'est-à-dire pas de contrat, pas de travail. Le 2 septembre 1987, les syndicats des deux mines ont entrepris une grève, puisque les parties n'étaient pas parvenues à renouveler leur contrat de travail. Le 17 septembre, un médiateur nommé la semaine précédente est parvenu à convaincre les parties d'accepter une entente préliminaire pour tous les groupes. Les membres du syndicat ont accepté les nouveaux contrats de travail qui demeureront en vigueur jusqu'au 1er septembre 1990.

8. *LE TRANSPORT FERROVIAIRE*

Au cours des deux dernières décennies, on a pu observer une vive concurrence intermodale dans le domaine du transport des marchandises. Ainsi, la part des marchandises transportées par les chemins de fer est passée de 43 % en 1965 à environ 30 % aujourd'hui. Au cours de la même période, près de 70 000 emplois ont été éliminés, une réduction d'environ 45 %.

Le secteur des chemins de fer a connu de nombreux changements au cours de cette période, notamment l'adoption et l'expansion du système centralisé de contrôle de la circulation, la modernisation des cours de triage, la mécanisation de l'entretien des voies et l'adoption de rails soudés en continu ainsi que l'application de nouveaux systèmes de communication faisant appel à la technologie informatique pour les déplacements des wagons et des locomotives.

Il y a environ 25 ans, le syndicat et le patronat ont commencé à élaborer des mécanismes d'ajustement pour les employés, notamment des ententes concernant la sécurité d'emploi, afin d'améliorer le sort des travailleurs touchés par les changements si manifestes au cours des deux dernières décennies. Aujourd'hui, la question de la protection des employés demeure une question centrale dans toute négociation collective du secteur des chemins de fer.

Au Canada, parmi la trentaine de sociétés qui assurent le transport ferroviaire, près de la moitié sont des filiales américaines desservant les deux pays. Les chemins de fer de classe I, soit le Canadien National, le Canadien Pacifique et Via Rail, représentent 90 % des recettes, des dépenses et de l'emploi reliés au fonctionnement de ce secteur d'activité. En 1986, les revenus et les dépenses d'exploitation ont totalisé respectivement 7,6 milliards et 6,8 milliards de dollars. Les revenus nets ont atteint 150 millions de dollars. La rémunération versée aux employés a atteint 2,9 milliards de dollars.

Environ 80 % des 85 000 travailleurs des chemins de fer au Canada sont représentés par des syndicats. Environ 20 % de ces travailleurs sont affectés à l'exploitation des trains - conducteurs, hommes de train, etc.; près de 60 % s'acquittent de fonctions qui ne sont pas directement liées à l'exploitation - employés de bureau, techniciens, entretien de la voie et de l'équipement; les autres employés sont affectés à des postes de gestion et d'administration.

La quasi-totalité des contrats de travail entre les chemins de fer et les syndicats sont venus à échéance le 31 décembre 1986. Ainsi qu'il a déjà été mentionné, la combinaison de la pression croissante de la compétitivité et les répercussions de ces pressions sur les emplois ont fait que ces négociations ont été les plus difficiles des dernières années. Les chemins de fer cherchaient à obtenir des concessions des travailleurs, tandis que les représentants syndicaux cherchaient à améliorer la sécurité d'emploi.

Grâce à l'intervention du SFMC, des ententes importantes ont pu être conclues entre Via Rail Canada et la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers (FCET), représentant deux unités de négociation comprenant 1 300 employés travaillant à bord des trains et 1 600 ne travaillant pas à bord des trains. Le 26 janvier 1987, un agent de conciliation fut nommé pour tenter de solutionner les deux différends, mais les négociations se sont avérées difficiles et aucune entente n'a pu être conclue. Il a donc fallu mettre un terme aux efforts de conciliation et, le 27 avril 1987, le Ministre informait les parties de sa décision de mettre fin au processus officiel de conciliation. Bien qu'un médiateur n'ait pas été officiellement nommé pour intervenir dans ce différend, les parties ont mutuellement accepté l'intervention officieuse de M. Mac Carson du SFMC. Ainsi, le 15 mai, grâce notamment aux efforts de M. Carson, les deux parties en arrivaient à une entente préliminaire. Le 17 août, les membres de l'unité de négociation ratifiaient les ententes qui seront en vigueur jusqu'au 31 décembre 1988.

Le 12 février 1988, les efforts de deux conciliateurs ont abouti à des accords de principe entre le syndicat des contrôleurs de circulation ferroviaire du Canada et les deux sociétés nationales de chemin de fer. Les nouveaux contrats de travail, qui ont été ratifiés par les 800 employés affectés au trafic ferroviaire au Canadien Pacifique et les 1 390 employés du Canadien National, resteront en vigueur jusqu'au 31 décembre 1988.

Le différend entre le Canadien National et le Conseil canadien des syndicats des métiers d'atelier n'était toujours pas réglé au 31 mars 1988. Les syndicats en cause, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aéroastronautique (AIM), l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada et l'Association internationale des travailleurs de métal en feuilles, bien que bénéficiant d'accréditations distinctes, ont convenu de former une coalition en vue des négociations avec le CN. Outre les questions habituellement liées à tous les différends dans le secteur des chemins de fer, la fermeture prévue des ateliers de réparation du CN à Moncton (Nouveau-Brunswick) opposait les parties. Malgré les efforts d'un conciliateur, les parties n'ont pu parvenir à une entente et, le 4 mars 1987, le commissaire-conciliateur Douglas Stanley était mandaté pour tenter d'amener les parties à résoudre leur différend. Les rencontres de conciliation se sont poursuivies jusqu'au 7 juillet 1987 sans que les parties puissent trouver une solution à leurs problèmes. Sur réception du rapport du commissaire Stanley contenant des recommandations en vue d'un règlement, les parties se sont rencontrées un certain nombre de fois pour négocier directement, mais le différend n'était toujours pas réglé au 31 mars 1988.

Un différend connexe opposait le Canadien Pacifique et le Conseil canadien des syndicats d'atelier, une coalition de cinq syndicats. Le 5 janvier 1987, un conciliateur fut désigné, mais comme ce fut le cas dans tous les autres différends des chemins de fer, les négociations furent difficiles et le conciliateur a dû remettre son rapport sans que les parties aient pu parvenir à une entente. Le 4 mars 1987, le Ministre désignait un commissaire-conciliateur en la personne de Douglas Stanley. Les réunions se sont poursuivies sous les auspices du commissaire jusqu'au mois d'août, mais les parties demeurèrent sur leur position; le 17 août, le rapport de M. Stanley contenant des recommandations en vue d'un règlement fut

communiqué aux parties. Il y eut d'autres négociations directes, mais les parties ne purent s'entendre sur les recommandations du commissaire. Le 10 mars 1988, les syndicats ont exercé leur droit de grève légale et ont commencé à ériger des piquets et à déclencher des grèves rotatives.

Les différends qui opposent les deux sociétés nationales de chemin de fer et les Syndicats associés des chemins de fer ainsi que le CN et la Fédération internationale des cheminots et employés des transports et autres ouvriers sont résumés à la section C - Les mesures législatives d'urgence : Loi de 1987 sur le maintien des opérations ferroviaires.

9. *LA NAVIGATION ET LE TRANSPORT MARITIME*

Historiquement, le transport maritime a eu une grande importance pour le bien-être et la prospérité de plusieurs régions du Canada, et cette importance ne se dément pas aujourd'hui. Cela vient du fait qu'il n'y a pas, pour un certain nombre de grandes industries qui doivent acheminer de grandes quantités de produits en vrac à des fins commerciales, de solution pratique pour ce qui est du transport.

Le secteur canadien de la navigation comprend trois secteurs distincts, à savoir les entreprises de remorqueurs de la côte ouest, le commerce intérieur des Grands Lacs et les exploitations de traversiers. Pour ce qui est des négociations collectives, la structure patronale-syndicale et la syndicalisation varient considérablement entre ces trois secteurs.

Un certain nombre d'exploitants d'entreprises de remorquage de la côte ouest ont confié au Council of Marine Carriers le soin de mener des négociations collectives. La majorité des employés qui travaillent à bord des navires des employeurs membres du conseil sont représentés par trois syndicats : les capitaines, les officiers et les mécaniciens sont représentés par la Guilde de la marine marchande du Canada (GMMC), tandis que le personnel non navigant de certaines compagnies est représenté par la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers (FCET) et ceux d'autres compagnies par le Syndicat international des marins canadiens (SIMC).

La Canadian Lake Carriers Association (CLCA), fondée en 1966, représente la plupart des armateurs de la région des Grands Lacs pour la négociation de contrats de travail. Les équipages à bord des navires des membres de l'Association sont représentés par trois syndicats maritimes : les officiers de pont sont représentés par la GMMC; les officiers de la salle des machines sont représentés par l'Union canadienne des officiers de la marine marchande, et les matelots non qualifiés le sont par le SIMC. Outre les membres de la CLCA, la Upper Lakes Shipping International est un employeur important oeuvrant sur les Grands Lacs.

La Marine Atlantic Inc., une société d'État, est le principal pourvoyeur de services de traversiers et de navigation côtière sur la côte est, entre Terre-Neuve et la Nouvelle-Écosse, entre l'Île-du-Prince-Édouard et le Nouveau-Brunswick, ainsi qu'aux collectivités isolées du Labrador et de Terre-Neuve, dans la baie de Fundy, et entre le Maine et la Nouvelle-Écosse. Autrefois connue sous le nom de CN Marine Inc., la Marine Atlantic, une filiale de la société des chemins de fer CN, fut constituée en société indépendante en 1986. Deux syndicats, la GMMC représentant les officiers de pont et la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres

ouvriers représentant le personnel non qualifié et les mécaniciens, se chargent des négociations collectives avec la Marine Atlantic.

Au cours du dernier exercice financier, on a enregistré un nombre important de différends dans le secteur de l'industrie du transport maritime, qui ont tous pu être réglés grâce au travail de médiation ou de conciliation du SFMC.

Le 28 novembre 1987, un commissaire-conciliateur a pu aider la Nosco Marines Industries Inc., de Halifax, et la section locale 1843 de l'AID à s'entendre. Les parties cherchaient à renouveler un contrat de travail qui avait été négocié par la Société du port de Halifax (avant que la Société ne décide de louer ses installations d'élévateurs à grain à la Nosco). Ce fut une négociation difficile parce que l'employeur voulait apporter de nombreux changements au contrat de travail en vigueur afin de demeurer concurrentiel au plan économique. Malgré l'intervention d'un conciliateur, les parties n'ont pu régler leur différend et, le 6 novembre 1987, M. S. Bruce Outhouse était désigné comme commissaire-conciliateur. Le commissaire Outhouse a rencontré les parties du 23 au 28 novembre et, grâce à son intervention, celles-ci sont parvenues à une entente provisoire. La nouvelle convention collective, ratifiée le 10 décembre par les 40 employés des élévateurs à grain de l'unité de négociation, sera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1989.

Puisque les parties ne pouvaient parvenir à une entente satisfaisante, on a eu recours aux services du SFMC pour régler un différend entre la Upper Lakes Shipping International et la Ranex Shipping et la GMMC, représentant un groupe de 100 travailleurs qualifiés. Le conciliateur, nommé le 9 avril 1987, est parvenu à amener les parties à conclure une entente préliminaire le 23 juillet. Les syndiqués ont par la suite accepté la nouvelle convention collective qui sera en vigueur jusqu'au 31 mai 1990.

Grâce à des efforts de médiation ou de conciliation, la Canadian Lake Carriers Association, représentant 12 compagnies de navigation exploitant environ 60 navires sur les Grands Lacs et dans la Voie maritime du Saint-Laurent, est parvenue à régler trois différends.

Le 29 mai 1987, un agent du SFMC est parvenu à résoudre un différend opposant la CLCA et le SIMC, représentant un groupe de 2 110 travailleurs non qualifiés. La nouvelle convention collective définit les conditions d'emploi jusqu'au 31 mai 1990.

Un deuxième différend a opposé la CLCA et l'Union canadienne des officiers de la marine marchande qui cherchaient à renouveler une convention collective venue à échéance le 31 mai 1987. En dépit des efforts déployés au niveau de la conciliation, les parties n'ont pu s'entendre sur un compromis concernant les questions principales. Le 28 septembre 1987, les 300 mécaniciens de marine ont entrepris une grève légale. Ce différend a fort peu perturbé le déroulement des opérations puisque les armateurs ont pu poursuivre leurs activités grâce au travail des cadres et de mécaniciens de remplacement. Le médiateur nommé le 15 octobre 1987 est parvenu à amener les parties à s'entendre le 18 octobre. La nouvelle convention collective restera en vigueur jusqu'au 31 mai 1990.

Un troisième différend mettant en cause la CLCA a nécessité d'importants efforts de conciliation avant qu'une solution puisse être trouvée le 30 octobre 1987. La convention collective entre l'Association et la GMMC venait à échéance le 31 mai 1987. Le 11 septembre, le conciliateur nommé dans ce dossier en

venait à la conclusion que les parties étaient incapables de s'entendre. Sachant fort bien qu'une grève générale risquait d'anéantir toute l'infrastructure du transport de vrac dans les Grands Lacs et dans la Voie maritime du Saint-Laurent, le Ministre a estimé que la nomination d'un commissaire-conciliateur serait avantageuse du point de vue des relations industrielles. C'est pourquoi le 25 septembre 1987, M. John Hopper de Mississauga fut nommé commissaire-conciliateur. Les rencontres de conciliation ont abouti à l'adoption d'un protocole d'entente, qui a constitué la base du rapport de M. Hopper, communiqué aux parties le 26 octobre. Par la suite, les 275 employés qualifiés de l'unité de négociation ont ratifié le contrat qui restera en vigueur jusqu'au 31 mai 1990.

Le 21 mai 1987, l'intervention d'un conciliateur auprès des parties a permis de dénouer une impasse entre la Marine Atlantic et la Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers, qui aurait pu s'avérer assez néfaste. Le règlement, qui touche 1 500 employés non qualifiés appartenant à diverses unités de négociation, revêtait une importance toute particulière puisque la Marine Atlantic est responsable au premier chef pour le maintien de services de traversiers essentiels dans la région de l'Atlantique.

Le 26 mai 1987, un conciliateur est également parvenu à inciter la Marine Atlantic à conclure une entente avec la Fraternité qui représentait un groupe de 126 officiers de pont. Toutes les conventions collectives de la Marine Atlantic ont par la suite été ratifiées par les membres des unités de négociation et seront en vigueur jusqu'au 31 décembre 1988.

L'intervention d'un conciliateur a permis d'en arriver à des ententes provisoires dans le cas de deux différends opposant le Council of Marine Carriers et la GMMC, représentant 550 travailleurs non qualifiés et le SIMC, représentant 150 travailleurs non qualifiés. Les nouvelles conventions collectives sont en vigueur jusqu'au 30 septembre 1988.

10. LE CAMIONNAGE ET LE TRANSPORT ROUTIER

L'une des grandes priorités du gouvernement fédéral en matière de réforme de la réglementation économique est de stimuler la concurrence dans tous les segments du secteur du transport au Canada, une industrie de plusieurs milliards de dollars. Ces réformes s'appliquent non seulement au camionnage, mais également au transport ferroviaire et au transport aérien.

Le gouvernement fédéral a déréglementé l'industrie du camionnage au Canada le 1er janvier 1988. Les diverses juridictions provinciales feront de même en 1988 en levant les restrictions applicables au transport de marchandises dans les limites provinciales et en ouvrant le secteur à la concurrence américaine.

Les adversaires de la déréglementation, particulièrement au sein du mouvement syndical, prévoient une longue période de conflits industriels alors que les syndicats et les employeurs négocieront des concessions salariales. Il est encore trop tôt pour évaluer les conséquences de la déréglementation sur les relations de travail dans le secteur du camionnage, mais il est fort probable qu'il y ait des remous jusqu'à ce que les parties puissent évaluer plus précisément les répercussions. Ceux qui ont critiqué la réforme en matière de réglementation prévoient une détérioration du service dans les centres éloignés et un

relâchement de la sécurité, puisque les sociétés chercheront à accroître les profits au détriment de l'entretien. Afin de prévenir cette situation, les normes de sécurité applicables à ce secteur demeureront pour la plupart inchangées pour assurer la sécurité sur les routes. En outre, les gouvernements fédéral et provincial prévoient adopter un code national de sécurité d'ici 1989.

Le secteur du camionnage pour le compte d'autrui représente environ 45 % du total des revenus d'exploitation des transporteurs commerciaux canadiens, comparativement à une part de 40 % pour le transport ferroviaire, de 12 % pour le transport maritime et de 3 % pour le transport aérien. La très grande majorité des transporteurs sont de petites entreprises possédant de un à trois camions et réalisant une faible marge de profit.

Les sociétés de camionnage sont de juridiction fédérale si leur champ d'activité est interprovincial ou international et de juridiction provinciale si leurs activités se limitent à une seule province. Le taux de syndicalisation dans le secteur du camionnage est assez faible par rapport à celui d'autres secteurs du transport et se limite aux transporteurs interprovinciaux. On compte environ 350 conventions collectives touchant quelque 35 000 travailleurs qui sont régis par la partie V du Code canadien du travail.

Le syndicat regroupant le plus grand nombre de membres est la Fraternité internationale d'Amérique des camionneurs, chauffeurs, préposés d'entrepôt et aides (ci-après appelé "les Camionneurs"), qui compte environ 20 000 membres actifs dans ce secteur. La Fraternité canadienne des cheminots, employés des transports et autres ouvriers (FCET) suit, avec environ 6 300 membres dans cette industrie.

Grâce à l'intervention d'un médiateur, la Greyhound Lines of Canada de Calgary et la section locale 1374 du Syndicat uni du transport (SUT) en sont venus à une entente le 7 août 1987. La Greyhound offre un important service de transport de passagers et de livraison de colis dans l'ouest du Canada. Les négociations dans le cadre de ce différend se sont avérées difficiles en raison des concessions exigées par l'employeur pour compenser la diminution de la clientèle et la baisse consécutive des revenus d'exploitation de l'entreprise. Quant au syndicat représentant 1 400 conducteurs, employés de terminus et d'entretien, il était disposé à accepter certaines concessions, mais pas la totalité de ce que demandait la compagnie. Le 5 mars 1987, un conciliateur fut nommé, mais il fut incapable de venir en aide aux deux parties pour la conclusion d'une entente. Le 4 août, le SFMC offrait encore une fois ses services de médiation et le 7 août, à la suite d'une séance de médiation de 36 heures, les parties en venaient finalement à une entente qui restera en vigueur jusqu'au 31 décembre 1990.

Deux différends opposant Les autobus Deshaies Limitée et Autobus Concorde Limitée et la section locale 106 des Teamsters ont pu être réglés grâce à l'intervention d'agents du SFMC. Les deux compagnies d'autobus sont la propriété d'une seule famille qui en assure l'exploitation et qui offre des services nolisés et des services selon un horaire régulier entre diverses collectivités. Malgré l'intervention d'un conciliateur nommé le 4 décembre 1986 pour tenter de résoudre les deux différends, les parties n'ont pu s'entendre. Le 12 septembre 1987, les 21 conducteurs à l'emploi de Autobus Concorde et les 9 des Autobus Deshaies ont déclenché une grève légale. Le 16 septembre, un agent du SFMC convoquait de nouveau

les parties à une séance de négociation qui a permis aux négociateurs syndicaux et patronaux d'établir les paramètres d'une entente qui fut conclue le 30 septembre dans le cadre d'une négociation directe. Les employés ont commencé à reprendre le travail le 2 octobre, sachant que leur nouvelle convention collective resterait en vigueur jusqu'au 30 septembre 1990.

Le 12 janvier 1988, la Brink's Canada Limited et l'Association des employés de la Brink's de l'est de l'Ontario sont parvenues à s'entendre lors d'une rencontre avec un agent du SFMC. Les 47 employés à temps plein et les 40 employés à temps partiel, affectés aux camions blindés et représentés par l'unité de négociation, offrent des services aux grandes banques et institutions financières de la région de la Capitale nationale et à un certain nombre de municipalités de la région environnante. Un conciliateur fut nommé pour aider les parties le 20 octobre 1987, mais celles-ci ne sont pas parvenues à régler toutes les questions en litige. À l'échéance de la période de conciliation, le 4 décembre 1987, le syndicat a entrepris une grève légale. Le 3 janvier 1988, alors que la grève était en cours, un agent a rencontré les parties à l'occasion d'une séance de négociation post-conciliatoire et son intervention a permis d'en arriver à une entente préliminaire le 12 janvier. Les membres de l'unité de négociation ont par la suite adopté la nouvelle convention collective qui doit venir à échéance le 20 septembre 1989. Le 24 décembre 1987, l'Association des employés de la Brink's de l'Est de l'Ontario s'est jointe à la FCET qui a par la suite été accréditée comme agent de négociation pour les employés de cette unité.

Le différend entre la Saskatchewan Transportation Company (STC) et la section locale 1374 du SUT n'avait toujours pas été réglé le 31 mars 1988. La STC est une société d'État provinciale qui offre des services de transport par autobus en Saskatchewan et à l'extérieur de la province. C'était la première fois que les parties négociaient dans un contexte de juridiction fédérale (le SUT avait obtenu son accréditation du CCRT en novembre 1987). Le 17 novembre 1987, un conciliateur était nommé pour aider les parties. Divers facteurs ont influé sur les négociations, notamment les négociations dans le secteur public et la possibilité que le gouvernement de la Saskatchwewan privatise la STC. Le 31 mars, le conciliateur était toujours saisi de ce dossier.

11. LE YUKON ET LES TERRITOIRES DU NORD-OUEST

Les Territoires du Nord-Ouest sont entrés dans la Confédération le 15 juillet 1870. Vingt ans plus tard, le Territoire du Yukon se séparait des Territoires du Nord-Ouest en vertu de l'Acte du Territoire du Yukon et se joignait à la Confédération le 13 juin 1898.

Pour ce qui est des relations industrielles, le Yukon et les Territoires du Nord-Ouest sont de juridiction fédérale. Des modifications apportées aux parties III et IV du Code canadien du travail portant sur les normes d'emploi, les conditions de travail et l'hygiène et la sécurité professionnelle, ont permis aux territoires de légiférer en la matière. Cependant, les relations de travail demeurent une responsabilité fédérale et comportent des activités qui ne sont pas normalement associées à des secteurs de juridiction fédérale, comme les associations d'habitation, les entreprises de construction, le secteur du détail et les services municipaux.

Au cours de l'année écoulée, un différend opposant la ville de Yellowknife, dans les Territoires du Nord-Ouest, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) a donné lieu à une grève relativement à un contrat de travail touchant 70 employés municipaux qui arrivait à échéance le 31 décembre 1986. Devant l'impossibilité des parties de renégocier une convention par voie de négociation directe, un conciliateur a été nommé le 18 février 1987. Sept jours de séances de conciliation intensives ont permis aux parties de régler toutes les questions sauf une : les salaires. Le 21 juillet, le Ministre nommait un médiateur en vertu de l'article 195 du Code, mais le 23 juillet le syndicat déclenchait la grève. À la demande des parties, les négociations ont repris en présence du médiateur et, le 22 août 1987, on parvenait à une entente provisoire. Le 24 août, les employés retournaient au travail après avoir ratifié l'entente. La nouvelle convention collective restera en vigueur jusqu'au 12 décembre 1988.

LES SERVICES D'ARBITRAGE

Les conventions collectives régies par la partie V (les relations industrielles) du Code canadien du travail doivent, conformément à l'article 155, renfermer une clause de règlement définitif sans arrêt de travail, par voie d'arbitrage ou autrement, de tous les conflits qui peuvent surgir à propos de leur interprétation, leur application ou leur prétendue violation.

L'une des principales responsabilités de la Direction des services d'arbitrage consiste à faire enquête sur les demandes de nomination d'arbitre et de président de conseil d'arbitrage présentées par les parties assujetties au Code canadien du travail, lorsque celles-ci n'ont pu s'entendre entre elles sur le choix d'un arbitre. La Direction étudie ces demandes afin de veiller à ce qu'elles soient conformes à toutes les exigences de la loi et des règlements, et elle recommande au Ministre les mesures appropriées. Les Services d'arbitrage sont chargés d'établir le cadre de procédure des nominations ministérielles, ainsi que d'appliquer les dispositions du Code relatives à l'arbitrage des griefs.

Les plus importantes dispositions sont les suivantes :

1. Le ministre du Travail est habilité, en vertu de la loi, à nommer des arbitres et des présidents de conseil d'arbitrage dans des cas précis, lorsque les parties ne peuvent s'entendre entre elles.

2. Lorsque les conventions collectives ne contiennent pas de clauses de règlement définitif des griefs par voie d'arbitrage ou autrement, tout grief non réglé doit être renvoyé à un seul arbitre, choisi conjointement par les parties ou, faute d'entente, nommé par le Ministre à la demande de l'une ou l'autre des parties.

3. Les sentences arbitrales doivent être rendues dans les soixante jours qui suivent la nomination de l'arbitre ou la formation du conseil d'arbitrage, selon le cas.

4. Une copie de toutes les sentences arbitrales rendues en vertu du Code canadien du travail doit être transmise au Ministre.

5. La décision de la majorité des membres du conseil d'arbitrage constitue la décision du conseil. Toutefois, lorsqu'un conseil d'arbitrage se trouve dans une impasse, la décision du président devient celle du conseil.

6. Les frais et dépenses qu'entraîne l'arbitrage des griefs doivent être partagés également par les parties, à moins que celles-ci n'aient pris d'autres dispositions.

Au cours de l'année, le Ministre a reçu 93 demandes de nomination d'arbitre et de président de conseil d'arbritage. Des nominations ont eu lieu dans 45 cas ; 48 ont été réglés après dépôt de la demande de nomination. Le tableau 5 indique le nombre de demandes de nomination soumises à la Direction depuis 1978-1979.

Au cours de l'exercice financier 1987-1988, le nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction

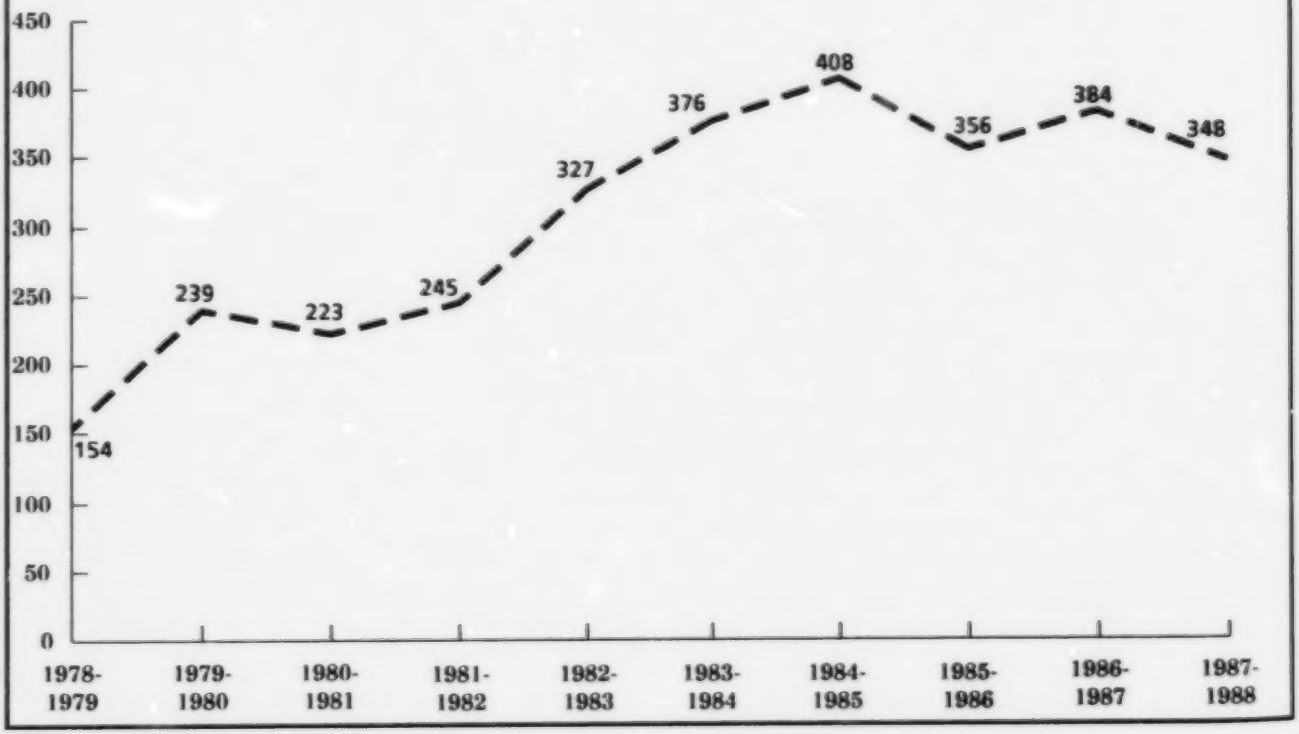
Tableau 5

Nombre de demandes de nomination d'arbitres et de présidents de conseil d'arbitrage (exercices financiers 1978-1979 à 1987-1988)

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Demandes	62	61	68	89	114	115	85	127	137	93
Nominations	46	37	40	43	70	78	55	66	72	45

Tableau 6

Nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction des services d'arbitrage (exercices financiers 1978-1979 à 1987-1988)



s'est élevé à 348, accusant ainsi une légère diminution par rapport à l'année précédente. Le tableau 6 illustre le nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction depuis 1978-1979.

Parmi les sentences les plus intéressantes déposées à la Direction, figure une décision de l'arbitre David M. Beatty concernant Wardair Canada Ltd. et l'Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes. Un agent de bord masculin s'est conformé à une demande de la direction l'enjoignant de retirer la boucle d'oreille qu'il portait; par la suite, il a déposé un grief alléguant le caractère discriminatoire de la position de l'employeur à cet égard et cherchant à obtenir le droit de porter une boucle d'oreille. Au stade de l'arbitrage, l'employeur a contesté la compétence de l'arbitre pour entendre le grief, et cela pour ces deux motifs : (i) le grief n'alléguait pas de violation de la convention collective; (ii) deux articles distincts de la convention collective : les droits de la direction et l'article sur les uniformes soutenaient le droit de l'employeur de prescrire les exigences en matière d'uniforme et d'apparence au travail. L'arbitre a rejeté ces objections d'une part parce que le grief soulevait implicitement une question de discipline, puisque l'employeur avait adressé une lettre au plaignant à ce propos. Si cette lettre constituait un avertissement officiel, l'arbitre aurait qualité pour déterminer le bien-fondé de la mesure disciplinaire. D'autre part, le plaignant avait observé la règle : « travailler d'abord, se plaindre ensuite »; or, le fait de lui refuser d'entendre l'affaire en arbitrage contrevenait à cette règle. Enfin, l'arbitre était d'avis que le règlement de l'employeur contre le port d'une boucle d'oreille par des agents de bord masculins devait subir l'épreuve implicite de l'administration et de l'interprétation raisonnables du contrat. Sur le fond du grief, l'arbitre a décidé que le règlement était discriminatoire, ne servait aucun intérêt commercial légitime et qu'il n'exitait aucun fondement objectif permettant de conclure à l'éventualité de conséquences nuisibles du fait, pour les agents de bord masculins, de porter une boucle d'oreille. En accueillant le grief, l'arbitre a dit que le règlement constituait une restriction déraisonnable à la liberté du plaignant d'exprimer sa personnalité.

La Cour suprême de l'Ontario a rejeté une demande de l'employeur, qui voulait une révision judiciaire pour casser la décision de l'arbitre, confirmant ainsi le pouvoir de celui-ci d'appliquer la règle : « travailler d'abord, se plaindre ensuite ». La majorité a aussi maintenu la décision de l'arbitre selon laquelle la convention collective pouvait être comprise suivant le principe du caractère raisonnable de l'administration et de l'interprétation d'un contrat. En conclusion, la majorité a décidé que l'interprétation que l'arbitre a donnée de la convention n'avait été déraisonnable et qu'il n'avait pas dépassé le cadre de sa compétence. L'employeur a depuis déposé un avis d'appel de la décision devant la Cour d'appel de l'Ontario.

La Direction des services d'arbitrage doit également étudier les demandes de nomination d'arbitres dans les cas de plaintes déposées en vertu des dispositions relatives au congédiement injuste, dispositions précisées à la division V.7 de la partie III du Code canadien du travail. À quelques exceptions près, tous les employés relevant de la compétence législative du Parlement canadien et qui ne font pas partie d'un groupe d'employés soumis à une convention collective, c'est-à-dire tous les employés non syndiqués, peuvent utiliser ce recours. Ces employés ont le droit de présenter une plainte de congédiement injuste et de se prévaloir, en dernier ressort, de l'arbitrage devant une tierce partie. Du 1er avril 1987 au 31 mars 1988, le Ministre a nommé 143 arbitres. Les tableaux 7, 8 et 9 présentent des

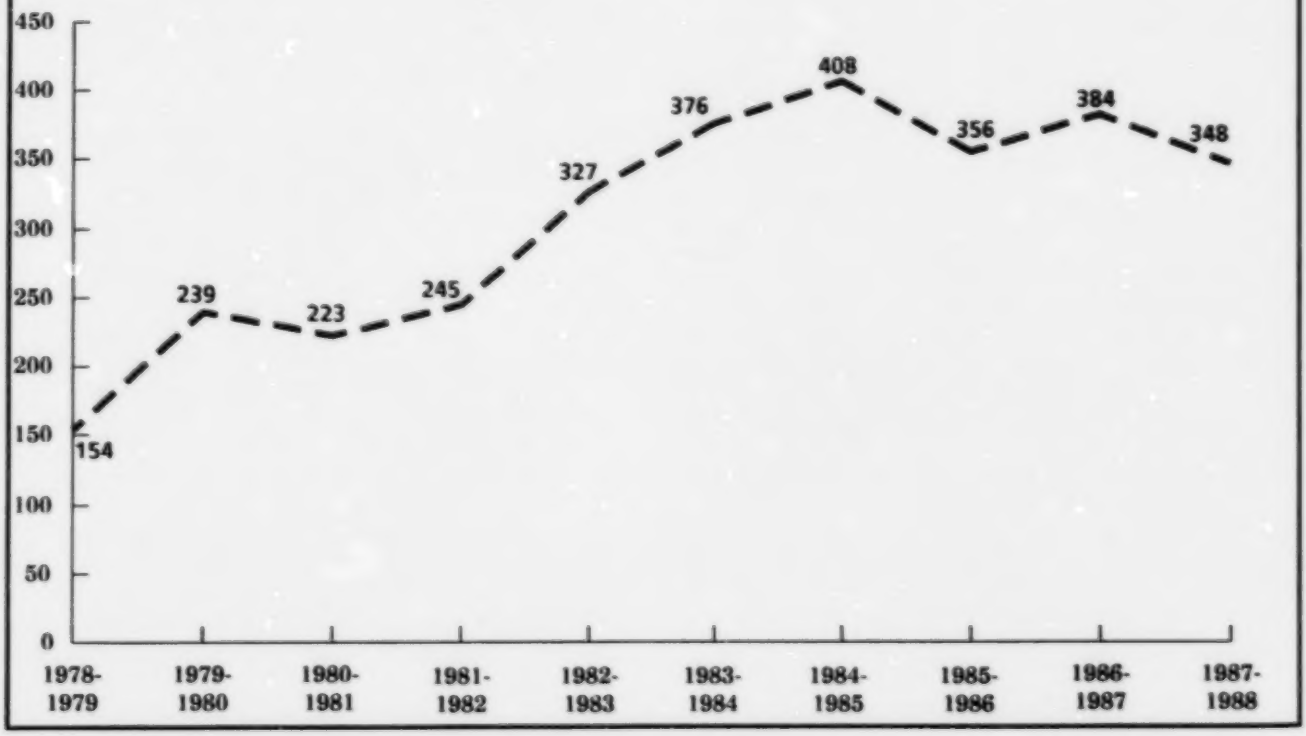
Tableau 5

Nombre de demandes de nomination d'arbitres et de présidents de conseil d'arbitrage (exercices financiers 1978-1979 à 1987-1988)

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Demandes	62	61	68	89	114	115	85	127	137	93
Nominations	46	37	40	43	70	78	55	66	72	45

Tableau 6

Nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction des services d'arbitrage (exercices financiers 1978-1979 à 1987-1988)



s'est élevé à 348, accusant ainsi une légère diminution par rapport à l'année précédente. Le tableau 6 illustre le nombre de sentences arbitrales déposées auprès de la Direction depuis 1978-1979.

Parmi les sentences les plus intéressantes déposées à la Direction, figure une décision de l'arbitre David M. Beatty concernant Wardair Canada Ltd. et l'Association du personnel navigant des lignes aériennes canadiennes. Un agent de bord masculin s'est conformé à une demande de la direction l'enjoignant de retirer la boucle d'oreille qu'il portait; par la suite, il a déposé un grief alléguant le caractère discriminatoire de la position de l'employeur à cet égard et cherchant à obtenir le droit de porter une boucle d'oreille. Au stade de l'arbitrage, l'employeur a contesté la compétence de l'arbitre pour entendre le grief, et cela pour ces deux motifs : (i) le grief n'alléguait pas de violation de la convention collective; (ii) deux articles distincts de la convention collective : les droits de la direction et l'article sur les uniformes soutenaient le droit de l'employeur de prescrire les exigences en matière d'uniforme et d'apparence au travail. L'arbitre a rejeté ces objections d'une part parce que le grief soulevait implicitement une question de discipline, puisque l'employeur avait adressé une lettre au plaignant à ce propos. Si cette lettre constituait un avertissement officiel, l'arbitre aurait qualité pour déterminer le bien-fondé de la mesure disciplinaire. D'autre part, le plaignant avait observé la règle : « travailler d'abord, se plaindre ensuite »; or, le fait de lui refuser d'entendre l'affaire en arbitrage contrevenait à cette règle. Enfin, l'arbitre était d'avis que le règlement de l'employeur contre le port d'une boucle d'oreille par des agents de bord masculins devait subir l'épreuve implicite de l'administration et de l'interprétation raisonnables du contrat. Sur le fond du grief, l'arbitre a décidé que le règlement était discriminatoire, ne servait aucun intérêt commercial légitime et qu'il n'exitait aucun fondement objectif permettant de conclure à l'éventualité de conséquences nuisibles du fait, pour les agents de bord masculins, de porter une boucle d'oreille. En accueillant le grief, l'arbitre a dit que le règlement constituait une restriction déraisonnable à la liberté du plaignant d'exprimer sa personnalité.

La Cour suprême de l'Ontario a rejeté une demande de l'employeur, qui voulait une révision judiciaire pour casser la décision de l'arbitre, confirmant ainsi le pouvoir de celui-ci d'appliquer la règle : « travailler d'abord, se plaindre ensuite ». La majorité a aussi maintenu la décision de l'arbitre selon laquelle la convention collective pouvait être comprise suivant le principe du caractère raisonnable de l'administration et de l'interprétation d'un contrat. En conclusion, la majorité a décidé que l'interprétation que l'arbitre a donnée de la convention n'avait été déraisonnable et qu'il n'avait pas dépassé le cadre de sa compétence. L'employeur a depuis déposé un avis d'appel de la décision devant la Cour d'appel de l'Ontario.

La Direction des services d'arbitrage doit également étudier les demandes de nomination d'arbitres dans les cas de plaintes déposées en vertu des dispositions relatives au congédiement injuste, dispositions précisées à la division V.7 de la partie III du Code canadien du travail. À quelques exceptions près, tous les employés relevant de la compétence législative du Parlement canadien et qui ne font pas partie d'un groupe d'employés soumis à une convention collective, c'est-à-dire tous les employés non syndiqués, peuvent utiliser ce recours. Ces employés ont le droit de présenter une plainte de congédiement injuste et de se prévaloir, en dernier ressort, de l'arbitrage devant une tierce partie. Du 1er avril 1987 au 31 mars 1988, le Ministre a nommé 143 arbitres. Les tableaux 7, 8 et 9 présentent des

Tableau 7

Nombre de plaintes de congédiement injuste et de décisions (exercices financiers 1978-1979[1] à 1987-1988)

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988
Nombre de plaintes renvoyées à l'arbitrage	6	38	51	62	78	140	143	140	135	143
Nombre de décisions déposées[2]	5	26	20	39	40	63	31	93	75	92
Nombre de plaintes réglées avant l'audition de la cause[2]	1	9	10	24	25	54	46	77	57	64

1. Commençant le 1er septembre 1978, date d'entrée en vigueur des dispositions de la division V.7, article 61.5, partie III du Code canadien du travail concernant le congédiement injuste.

2. Depuis 1985-1986, comprend des décisions et règlements postérieurs à des nominations tant pour l'exercice en cours que pour les exercices précédents.

Tableau 8

Répartition des sentences arbitrales en matière de congédiement injuste, selon le type de décision déposée (exercices financiers 1978-1979[1] à 1987-1988)

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988[3]
Congédiements maintenus	1	8	-	10	12	17	9	22	22	23
Congédiements déclarés injustes[2]	4	17	11	20	21	35	15	44	27	28
SP	1	2	4	5	1	4	5	8	2	1
RC	1	7	1	6	6	12	-	16	5	4
RSC	1	-	-	1	4	1	2	2	2	-
CSR	1	7	6	8	10	18	8	18	17	23
AD[4]	-	1	-	-	-	-	-	-	1	3
Plaintes rejetées par l'arbitre faute de compétence juridique	-	1	7	5	3	11	7	15	13	19

1. Commençant le 1er septembre 1978, date d'entrée en vigueur des dispositions de la division V.7, article 61.5, partie III du Code canadien du travail concernant le congédiement injuste.
2. SP : Substitution de peine
   RC : réintégration avec compensation
   RSC : réintégration sans compensation
   CSR : compensation sans réintégration
   AD : autre disposition
3. Des 92 décisions figurant au tableau 7, 73 étaient des sentences exécutoires qui sont analysées dans le présent tableau.
4. Autre disposition.

Tableau 9

Répartition des plaintes de congédiement injuste, selon le secteur industriel (exercices financiers 1978-1979[1] à 1987-1988)

	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	Total	(%)
Transport aérien	-	7	5	12	10	20	13	19	10	13	109	(11.6)
Banques	2	11	20	13	16	37	31	23	25	24	202	(21.6)
Radiotélédiffusion	-	1	5	11	17	25	22	14	27	16	138	(14.7)
Sociétés d'État	-	3	2	1	3	4	5	7	5	5	35	(3.7)
Grain	-	-	3	1	4	1	3	3	0	3	18	(1.9)
Navigation/transport maritime	1	1	5	1	1	5	5	1	4	5	29	(3.1)
Nucléaire	-	1	1	1	1	3	1	1	0	0	9	(1.0)
Transport ferroviaire	-	1	-	1	-	1	1	5	4	5	18	(1.9)
Transport routier	3	11	6	13	17	26	29	42	30	36	213	(22.7)
Services de messagerie	-	1	3	4	2	10	6	6	10	4	46	(4.9)
Télécommunications	-	1	-	1	3	3	4	5	4	2	23	(2.5)
Autres	-	-	1	3	4	5	24	14	16	30	97	(10.4)

1. Commençant le 1er septembre 1978, date d'entrée en vigueur des dispositions de la division V.7, article 61.5, partie III du Code canadien du travail concernant le congédiement injuste.

données statistiques relatives aux plaintes de congédiement injuste et aux décisions rendues à cet égard, par exercice financier.

Le 1er octobre 1982, les dispositions de la division V.2 de la partie III du Code canadien du travail concernant les cessations d'emploi collectives sont entrées en vigueur. Sauf certaines exceptions, un employeur qui met fin à l'emploi d'un groupe de cinquante employés ou plus est tenu d'établir un comité mixte de planification composé de représentants de l'employeur et des employés. Ce comité a pour tâche de préparer un programme d'adaptation visant à corriger la situation qui donne lieu aux cessations d'emploi ou, du moins, d'en amoindrir les conséquences pour les employés déclarés excédentaires. Si le programme est interrompu ou si les représentants des employés le jugent insatisfaisant, on peut demander au Ministre de nommer un arbitre. Le rôle de l'arbitre consiste à aider le comité de planification à mettre sur pied un programme d'adaptation et à résoudre les questions en litige que le Ministre lui aura confiées. La Direction n'a reçu en 1986-1987 aucune demande d'arbitrage en vertu des dispositions du Code concernant les cessations d'emploi collectives.

La Direction tient un index de toutes les décisions rendues en vertu du Code canadien du travail et déposées auprès du Ministère. En outre, des index distincts des sentences arbitrales rendues en vertu des parties III et V du Code sont publiés chaque année et envoyés sur demande à de nombreuses personnes qui travaillent dans le domaine des relations industrielles.

On peut également obtenir le texte de sentences arbitrales particulières auprès de la Direction des services d'arbitrage. Ces services s'adaptent aux besoins des praticiens des relations industrielles qui désirent des renseignements divers sur des questions particulières, des précédents ou des données statistiques.

La Direction publie un bulletin mensuel intitulé *Revue des Services d'arbitrage*, qui contient une liste de toutes les sentences arbitrales déposées à la Direction chaque mois, ainsi qu'un index des matières de ces mêmes sentences. La *Revue des Services d'arbitrage* est distribuée aux arbitres ainsi qu'à tous les syndicats et à tous les employeurs auxquels s'applique le Code canadien du travail, de même qu'à un certain nombre d'organismes gouvernementaux du Canada.

C. LES MESURES LÉGISLATIVES D'URGENCE

L'adoption de mesures législatives pour mettre fin à un arrêt de travail constitue une mesure d'exception et ne sert que dans les cas où, malgré les efforts de conciliation et de médiation, les parties se sont avérées incapables de résoudre leurs différends et où un arrêt de travail a ou risque d'avoir des effets négatifs pour le grand public. Malheureusement, trois différends au cours de l'exercice financier ont nécessité une telle intervention. La section qui suit contient également un compte rendu sur la Loi de 1986 sur les opérations portuaires qui avait reçu la sanction royale au cours de l'exercice financier précédent.

1. LOI DE 1986 SUR LES OPÉRATIONS PORTUAIRES

La Loi de 1986 sur les opérations portuaires, adoptée au cours de l'exercice financier 1986-1987, visait à mettre fin à un arrêt de travail opposant la British Columbia Maritime Employers Association (BCMEA) et le Syndicat international des débardeurs et magasiniers (SIDM). En vertu de la Loi, la convention collective liant les deux parties était prolongée jusqu'au 31 décembre 1988.

En outre, les recommandations du commissaire-conciliateur Dalton Larson devaient être incorporées à l'entente, sauf les questions touchant la clause des conteneurs.

En ce qui a trait à la disposition litigieuse relative aux conteneurs, qui réglemente le chargement et le déchargement des conteneurs dans le port de Vancouver, la Loi prévoyait l'établissement d'une commission d'enquête industrielle dotée de pouvoirs exécutoires pour régler cette question. Le mandat de la commission était de formuler des conclusions concernant le volume de la manutention de conteneurs à Vancouver, les répercussions de la disposition relative aux conteneurs sur le volume du trafic, les effets prévisibles de l'élimination de la disposition relative aux conteneurs et la rémunération appropriée à accorder au syndicat en cas d'élimination de la clause sur les conteneurs. Le 5 décembre 1986, le professeur Joseph Weiler était nommé à titre de seul commissaire d'enquete industrielle avec mandat de présenter son rapport au ministre du Travail au plus tard le 30 juin 1987. Toutes les modifications apportées à la convention collective devaient entrer en vigueur le 1er septembre 1987.

Le rapport Weiler, qui recommandait l'élimination de la clause relative aux conteneurs et l'instauration de garanties compensatoires pour les employés, fut transmis au Ministre le 30 juin et communiqué aux parties le 13 juillet 1987. Sur réception du rapport, le syndicat a interjeté appel en cour fédérale demandant l'examen et le retrait des conclusions de M. Weiler. Le 28 août 1987, la Cour d'appel fédérale ordonnait la suspension de la décision du

professeur Weiler et exigeait que la question soit de nouveau soumise à l'attention de la commission. Ainsi, le ministre du Travail a-t-il retardé l'entrée en vigueur des modifications à la convention, laquelle était prévue pour le 1er septembre 1987.

Le 18 décembre 1987, le rapport révisé de la commission d'enquête industrielle fut communiqué à la BCMEA et au SIDM, dans lequel était confirmée la décision du commissaire concernant l'élimination de la convention collective de la clause relative aux conteneurs. Le rapport révisé prévoyait aussi des compensations pour les employés par le biais de garanties d'emploi et de programmes de partage des bénéfices. Les modifications apportées à la convention collective à la suite des conclusions de la commission sont entrées en vigueur le 1er janvier 1988.

Outre les procédures judiciaires prises par le SIDM à la suite du dépôt du rapport Weiler le 21 novembre 1986, le syndicat a logé un appel en cour fédérale relativement à la loi elle-même. Le syndicat soutient que le projet de Loi C-86, Loi de 1986 sur les opérations portuaires, viole la Charte des droits et libertés. Au 31 mars 1988, l'affaire était toujours devant les tribunaux.

2. *LOI DE 1987 SUR LE MAINTIEN DES SERVICES FERROVIAIRES*

Quatre différends touchant les deux compagnies nationales de chemin de fer ont été visés par des mesures législatives de retour de travail au cours de l'exercice financier. Les parties en cause étaient le Canadien National et le Canadien Pacifique et leurs filiales, qui négociaient conjointement avec neuf syndicats représentés par les Syndicats associés des chemins de fer; le CN et le CP négociaient séparément avec le Conseil canadien des syndicats des métiers d'atelier; et le Canadien National négociait pour sa part avec la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotives.

Les conventions collectives de tous les groupes venaient à échéance le 31 décembre 1986. Pour sa part, le SFMC a consacré beaucoup d'énergie en médiation et en conciliation pour tenter de régler les quatre différends, mais trois de ces différends ont nécessité l'intervention d'un commissaire-conciliateur. Le différend "principal", qui a rendu nécessaire l'adoption de mesures législatives, opposait le CN et le CP aux Syndicats associés des chemins de fer.

Après la publication du rapport du commissaire-conciliateur Doug Stanley sur le différend des Syndicats associés des chemins de fer, un médiateur fut nommé le 14 août 1987. Comme les parties n'avaient pu en venir à une entente à minuit le 23 août, le syndicat a déclenché une grève.

Le Ministre a alors convoqué les comités de négociation à Ottawa pour qu'ils reprennent les négociations sous les bons offices du sous-ministre associé Bill Kelly et du médiateur Mac Carson. Les rencontres de médiation ont commencé le 25 août et se sont poursuivies sans arrêt jusqu'au 27 août. La négociation ayant échoué, le projet de loi C-85 (Loi de 1987 sur le maintien des services ferroviaires) a été déposé à la Chambre des communes en vue de rétablir le service ferroviaire. Il importe de préciser que, outre le transport de passagers et de banlieusards, les chemins de fer du Canada s'occupent d'environ 30 % de tout le trafic de marchandises au pays. Ainsi, une grève dans les chemins de fer affecte directement les producteurs qui utilisent ce moyen de transport

pour leurs produits, y compris les agriculteurs et les producteurs de vrac, ce qui a un effet d'entraînement sur les industries qui ne peuvent se procurer les pièces, ni expédier des marchandises et qui doivent cesser leur production et mettre des employés à pied.

La Loi de 1987 sur le maintien des services ferroviaires a reçu la sanction royale le 28 août et forçait la reprise immédiate des services ferroviaires et le retour au travail des employés représentés par les Syndicats associés des chemins de fer. Le texte de loi comportait quatre parties visant chacun des quatre différends ferroviaires. Seule la partie I, visant le CP et le CN et les Syndicats associés des chemins de fer, est immédiatement entrée en vigueur.

Les négociations entre le CN et la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotive ont repris le 28 août, mais les parties n'ont pu s'entendre malgré la menace de mesures législatives d'urgence. Après que le syndicat eut annoncé qu'il allait déclencher une grève à minuit le 31 août, un décret du conseil proclamait la partie IV de la Loi qui est entrée en vigueur à 00h02 le 1er septembre 1987, mettant ainsi un terme à une grève d'une minute.

En plus de prolonger la durée de la convention collective jusqu'au 31 décembre 1988 (ou jusqu'à une date ultérieure acceptable par les parties), la Loi prévoyait la désignation d'un arbitre chargé de rendre une décision exécutoire concernant toutes les questions en litige.

Le 10 septembre, M. Dalton Larson était nommé arbitre conformément aux parties I et IV de la Loi. Bien que son mandat était de rendre une décision exécutoire dans les 60 jours, la nomination de M. Larson fut éventuellement prolongée jusqu'au 1er mars 1988 en raison de la complexité des questions en litige, lesquelles exigeaient un examen minutieux.

Le 3 février 1988, l'arbitre faisait part d'une décision partielle dans le cas du différend opposant le CN et le CP aux Syndicats associés des chemins de fer, laquelle s'appliquait aux salaires, à la sous-traitance et aux limites des cours de triage. Le 31 mars 1988, les travaux de l'arbitre Larson se poursuivaient toujours concernant les questions en suspens.

Le 4 février 1988, M. Larson rendait sa décision finale dans le conflit opposant le CN et la Fraternité internationale des ingénieurs de locomotive. Contrairement à la décision rendue dans le cas des négociations mettant en cause les Syndicat associés, l'arbitre a réussi à couvrir toutes les questions, mettant ainsi fin à un différend qui durait depuis longtemps.

Les parties II et III de la Loi qui auraient visé le différend opposant le CN et le CP au Conseil canadien des syndicats des métiers d'atelier n'ont pas été invoquées au cours de 1987-1988. Le 31 mars 1988, les parties négociaient toujours directement à la suite d'efforts de conciliation. On trouvera un compte rendu de ces différends à la section A, sous la rubrique « Le transport ferroviaire ».

3. *LOI DE 1987 SUR LE MAINTIEN DES SERVICES POSTAUX*

Le contrat de travail liant la Société canadienne des postes et le Syndicat des postiers du Canada (SPC) venait à échéance le 30 septembre 1986. Le contrat vise 24 000 travailleurs postaux, y compris les manutentionnaires et les commis des postes à plein temps et à temps partiel affectés à divers bureaux et centres de traitement du courrier à travers le pays. Malgré les efforts du conciliateur désigné le 30 octobre 1986, les parties n'ont pu parvenir à une entente.

Le 23 février 1987, le Ministre a nommé un commissaire-conciliateur en la personne de M. Claude H. Foisy, ex-vice-président du Conseil canadien des relations du travail, pour venir en aide aux parties. Des rencontres de conciliation se sont déroulées sur une période d'environ cinq mois, et elles ont pris fin le 12 août 1987 lorsque M. Foisy a soumis son rapport final au Ministre. Ce rapport faisait état de recommandations sur une majorité de questions en litige, bien que M. Foisy n'ait pu constater que de maigres progrès concernant des questions fondamentales comme la sécurité d'emploi, le recours à des travailleurs occasionnels à temps partiel, le franchisage et les comptoirs postaux. En outre, M. Foisy n'a pas abordé les questions monétaires, à la demande expresse des parties. Après la publication du rapport du commissaire, les parties ont repris les négociations directes, sans toutefois parvenir à régler leurs différends.

Le 29 septembre, le Ministre demandait à M. Bill Kelly de rencontrer les parties et d'évaluer les perspectives d'un règlement négocié avant le déclenchement d'un arrêt de travail prolongé. Avant même que soient évaluées ces perspectives, le SPC amorçait le 30 septembre une série de grèves rotatives et les pourparlers entre les parties étaient rompus le jour suivant. Le 2 octobre, M. Kelly informait le Ministre que fort peu de progrès avaient été accomplis depuis la publication du rapport Foisy et que les perspectives d'une solution hâtive au conflit étaient peu encourageantes. Le Ministre a alors incité les parties à retourner à la table de négociation, indiquant ainsi que le gouvernement n'était pas disposé à tolérer une grève prolongée. À la suite d'une rencontre de deux heures, les parties ont indiqué que leur position respective concernant les questions fondamentales était éloignée au point d'empêcher toute reprise des négociations.

Le 6 octobre, le Ministre informait la Chambre des communes de l'intention de son gouvernement de présenter un projet de loi forçant le retour au travail si les parties n'arrivaient pas à résoudre leur litige. Il a prévenu les parties que la présentation du projet de loi dépendait entièrement de la volonté des parties de résoudre leurs différends. Le 8 octobre, le Ministre déposait à la Chambre des communes le projet de loi C-86, Loi de 1987 sur le maintien des services postaux, après que les parties eurent réitéré leur incapacité de s'entendre. Le débat en Chambre s'est poursuivi pendant trois jours avant que le gouvernement impose la guillotine. Le projet de loi fut adopté par la Chambre des communes le 13 octobre et par le Sénat le jour suivant; le 16 octobre 1987 à 13 heures, il recevait la sanction royale.

La Loi exigeait une reprise immédiate des services postaux et prévoyait le règlement des problèmes en litige entre les parties grâce à l'intervention d'un médiateur-arbitre nommé par le Ministre. Le 23 octobre 1987, le Juge Laurent Cossette, juge en chef à la Cour municipale de la ville de Québec, était nommé médiateur-arbitre conformément à la loi. Dès les premières interventions du médiateur-arbitre, le SPC a insisté pour que le juge Cossette aborde en premier lieu les mesures disciplinaires imposées par la Société pendant la grève. Après que le juge Cossette eut constaté qu'il n'avait pas juridiction en vertu de la loi pour s'occuper des mesures disciplinaires, le syndicat a interjeté appel auprès du tribunal fédéral. Le juge Cossette a par la suite informé les parties qu'il ne rendrait aucune décision avant que le tribunal ne rende lui-même une décision, bien que les procédures de médiation-arbitrage se soient poursuivies. À la fin de l'exercice financier, la cause était toujours devant le tribunal fédéral.

Le 3 novembre 1987, le SPC interjetait également appel auprès de la Cour supérieure du Québec, alléguant que la Loi de 1987 sur le maintien des services postaux violait plusieurs articles de la Charte. À la fin de l'exercice financier, cette cause était toujours devant les tribunaux.

4. *LOI SUR LA MANUTENTION DES GRAINS À PRINCE RUPERT*

La convention collective liant la Prince Rupert Grain Ltd. et la section locale 333 du Syndicat des travailleurs du grain venait à échéance le 31 décembre 1983. L'adoption d'installations terminales hautement automatisées, PRG 2, a contribué à rendre les négociations encore plus complexes, ajoutant un certain nombre de questions transitoires. Les parties ont bénéficié de l'intervention généreuse de conciliateurs et de médiateurs, mais n'ont tout de même pu en venir à une entente. Le syndicat jugeait inacceptables les tentatives faites pour résoudre certaines questions de juridiction par le biais de demandes présentées au Conseil canadien des relations du travail et de mesures d'arbitrage. Le 9 décembre 1987, le syndicat déclenchait une grève légale. Le 18 décembre, les négociations reprenaient avec l'intervention d'un médiateur et se sont poursuivies pendant le reste du mois, sans que les parties puissent trouver un terrain d'entente. Le différend a finalement eu des répercussions importantes sur la capacité du Canada d'honorer ses engagements en matière d'exportation de grain, puisqu'il était impossible de faire des expéditions vers l'Est en raison de la fermeture saisonnière de la Voie maritime du Saint-Laurent et que les terminaux du port de Vancouver fonctionnaient déjà à pleine capacité. En conséquence, le 7 janvier 1988, le ministre du Travail convoquait les parties à Ottawa pour une rencontre avec le sous-ministre associé.

Le 13 janvier, après une tentative de médiation en vue d'un règlement négocié, M. Kelly remettait aux parties une proposition officielle recommandant un retour au travail immédiat et la soumission des questions en suspens à la décision exécutoire d'un arbitre. Bien que le syndicat eut été disposé à accepter une décision exécutoire, il insistait pour avoir son mot à dire dans la désignation d'un arbitre. Le 15 janvier, la Prince Rupert Grain Limited informait le Ministre qu'elle n'acceptait pas la proposition du médiateur.

Le 19 janvier, le gouvernement présentait le projet de loi sur la manutention des grains à Prince Rupert, qui fut adopté le même jour par la Chambre des communes et soumis à l'examen du Sénat qui lui donna la sanction royale le jour suivant. Le texte de loi est entré en vigueur le 21 janvier 1988 et les employés sont retournés au travail le même jour.

La Loi prévoyait le même mécanisme de règlement que les parties avaient eu la possibilité d'accepter volontairement, c'est-à-dire que les questions litigieuses soient soumises à la décision exécutoire d'un arbitre. Outre l'obligation de reprendre le travail immédiatement, les parties étaient tenues, en vertu de la Loi, d'incorporer à leur convention collective les accords intervenus entre la British Columbia Terminal Elevator Operators' Association (BCTEOA) et le Syndicat des travailleurs du grain. Cette mesure officialisait une entente non officielle en vertu de laquelle la Prince Rupert Grain avait implanté des changements incorporés depuis plusieurs années dans le contrat de travail entre la BCTEOA et le Syndicat des employés du grain par voie de négociation.

Le 1er février, le juge Peter D. Seaton de la Cour d'appel de Colombie-Britannique était nommé arbitre en vertu de la Loi et le 25 mars 1988, il informait les parties de sa décision. Conformément aux dispositions de la loi, la décision portait sur toutes les questions relatives à la dotation au centre des grains, à la classification des emplois et au personnel préposé à la sécurité. À la fin de l'exercice financier, les parties mettaient en oeuvre les décisions du juge Seaton.